

La **Reforma**

Laboral

en

**América Latina:
15 Años después**

Un Análisis Comparado

María Luz Vega Ruíz
Editora



Oficina Internacional del Trabajo
Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Oficina Internacional del Trabajo

La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después

Un análisis comparado

María Luz Vega Ruíz
Editora

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2005

Primera edición 2005

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Vega, María Luz, Ed.

La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después

Lima: OIT, 2005. 280 p.

Relaciones laborales, integración económica, legislación del trabajo, contrato de trabajo, salario, negociación colectiva, libertad sindical, arreglo de conflicto, América Latina, Pub. OIT.

ISBN 92-2-318195-X (versión impresa)

92-2-318196-8 (versión web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en Las Flores 275, San Isidro, Lima 27-Perú, o pidiéndolas al Apartado Postal 14-124, Lima, Perú.

Vea nuestro sitio en la red: www.oit.org.pe

Impreso en el Perú

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La reforma laboral en América Latina, su naturaleza, su alcance y su desarrollo ha sido uno de los temas centrales del debate económico y social en los últimos quince años. Gran parte de los países de la región en la década de los noventa realizaron modificaciones, más o menos profundas, en su normativa de trabajo. Estas modificaciones vinieron justificadas por la necesidad de generar empleo o por la importancia de eliminar rigideces existentes en la legislación y en las instituciones de trabajo, que parecían impedir a las empresas adecuarse a la actividad económica en el marco de los procesos de apertura existentes.

Estos argumentos fueron cuestionados por las organizaciones sindicales y ciertos sectores académicos, al considerar que las reformas realizadas no sirvieron al objetivo de generación de puestos de trabajo y que, por el contrario, lo único que lograron fue la precarización del empleo, el crecimiento de la economía informal y una mayor desprotección social.

Sin perjuicio de los argumentos en pro y en contra, la evidencia muestra que los efectos esperados como consecuencia de las reformas no se alcanzaron. En efecto, si bien se generó mayor empleo, este fue de baja calidad, mientras que el número de trabajadores que integran la economía informal ha seguido creciendo con una paralela desprotección social y un escaso goce de beneficios. Sin embargo, y a la vista de tales efectos, con frecuencia se argumenta que el no haber alcanzado los objetivos esperados en la región es consecuencia de que, hasta ahora, se ha aplicado una reforma laboral sólo parcial e inacabada. Esta reforma resulta insuficiente al no proponer mecanismos adecuadamente flexibles en materia de modalidades de contratación y de facultades y formas de terminación de la relación de trabajo, aunque este argumento se debilita más cada día. Una muestra de ello es el menor número de reformas laborales de envergadura emprendidas en los últimos años.

En la actualidad, la existencia de todo un fenómeno social ligado a la firma de los tratados de libre comercio abre de nuevo el debate sobre la reforma con un enfoque particular y diferente: la necesidad imperativa de cumplir efectivamente con los derechos fundamentales en el trabajo, consecuencia de la aprobación de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, de la OIT. Esta prioridad implica que muchas reformas de los últimos cinco años se hayan inspirado en cumplir mejor con los principios y derechos fundamentales, en aras a permitir el desarrollo de un comercio justo. En muchas de ellas, las recomendaciones y observaciones de los órganos de control de la OIT han sido una fuente principal de inspiración.

Ante las reflexiones anteriores, los interrogantes siguen surgiendo en torno a la dinámica de la reforma laboral, a su profundidad, a su alcance y a su necesidad. ¿Es la reforma indispensable? ¿En qué grado? ¿A qué costo? ¿Sobre qué base? ¿Es realmente una reforma insuficiente e inacabada?

Con el ánimo de contribuir a despejar algunas incógnitas y a facilitar argumentos objetivos para clarificar el debate, la OIT pone a disposición de sus mandantes y de todos aquellos interesados en el tema un nuevo estudio que intenta reflejar en forma de panorama general las reformas acontecidas y los cambios reales ocurridos en la legislación laboral desde 1990 hasta la fecha. Un análisis comparado de las instituciones laborales reformadas, del proceso de modificación, de los temas y de los efectos de las innovaciones completa esta visión.

El actual estudio, cuyas versiones anteriores fueron publicadas en 1999¹ y 2002, es fruto de la colaboración de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y del Programa para la Promoción de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en Ginebra. Fue elaborado por María Luz Vega Ruíz, funcionaria de la OIT, con la colaboración y los aportes de un equipo de consultores encabezado por Jorge Toyama, que se encargó de la construcción de los cuadros.

*Daniel Martínez
Director Regional a.i. de la OIT para las Américas*

¹ En la preparación de la versión publicada en 1999 también participó Enrique Marín, funcionario de la OIT.

I.	SINTESIS DEL ESTUDIO	11
II.	REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA	19
	A. Principales modificaciones de las relaciones individuales de trabajo	25
	i. El contrato de trabajo	25
	a) <i>Modalidades del contrato de trabajo</i>	26
	b) <i>La terminación del contrato de trabajo</i>	35
	ii. Las condiciones de trabajo	41
	a) <i>Tiempo de trabajo</i>	41
	b) <i>Vacaciones y licencias</i>	46
	iii. El salario y los costos laborales no salariales	48
	a) <i>El salario</i>	48
	b) <i>Los costos laborales no salariales</i>	53
	iv. La legislación del trabajo y la micro y la pequeña empresa	55
	B. Principales modificaciones de las relaciones colectivas de trabajo	58
	i. Libertad sindical	62
	ii. Negociaciones colectivas	65
	iii. Conflictos y prevención o solución de conflictos	67
	C. Conclusiones	69
III.	CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS SOBRE ALGUNOS ASPECTOS DE LA LEGISLACIÓN DE LOS PAÍSES LATINOAMERICANOS ANTES Y DESPUÉS DE SU REFORMA LABORAL	75
	A. El método de la investigación	75
	B. Pautas para la elaboración de la investigación y de los cuadros	78
	C. Fuentes	78
	i. Contratación Laboral	95
	ii. Legislación Sector Informal y PYME	116
	iii. Jornada y Tiempo de Trabajo	119

iv. Horas Extras	128
v. Trabajo Nocturno	139
vi. Trabajo por Turnos	146
vii. Salarios y Remuneraciones	148
viii. Vacaciones	170
ix. Licencia por Maternidad	182
x. Terminación de la Relación de Trabajo	187
xi. Relaciones Colectivas de Trabajo	221
xii. Prestaciones por Desempleo	279

I. Síntesis del Estudio

El alcance de las reformas laborales en América Latina ha sido uno de los temas centrales del debate doctrinal y político en los últimos años. Los índices de flexibilidad laboral, su alcance, su magnitud y su importancia, así como su repercusión en el empleo, han sido objeto de discusión y de estudios para determinar la importancia de la legislación laboral en el desarrollo económico y social de los países de la región.

La presente publicación, continuación de dos estudios previos publicados por la OIT, revisa estos aspectos desde la perspectiva estrictamente legal. En tal sentido, y en una primera aproximación, se ha elaborado un breve cuadro que sintetiza las reformas laborales, señalando aquellas instituciones donde se han realizado reformas de flexibilidad laboral de alguna entidad desde 1990. Como muestran los cuadros comparativos por temas, han sido numerosas y amplias las modificaciones legales introducidas en la mayor parte de los países, siendo en general de carácter flexibilizador aunque, en algunos casos, han sido garantistas y fortalecedoras de la protección social. Por último, en varios países, las modificaciones se limitaron a rediseñar o a matizar la norma anterior.

El cuadro anexo muestra que en Argentina y Perú las reformas han sido las más profundas y han tenido un carácter marcadamente flexibilizador, aunque en el caso de Argentina, desde 1990 han tenido lugar más de nueve modificaciones generales con orientaciones diversas, donde la protección y la flexibilidad se han alternado. Brasil, Colombia, Ecuador y Panamá también introdujeron reformas, que si bien fueron menos extensas, no por ello dejaron de afectar, en una perspectiva flexibilizadora, instituciones centrales de la relación laboral.

Quizás algún lector pueda sorprenderse al observar que países de reconocido carácter “protector” en el ámbito legal (Venezuela, República Dominicana) introdujeron algunas reformas de carácter flexibilizador, lo que presenta visos inequívocos de la necesidad de adaptarse a los requerimientos económicos del Estado, incluso desde una concepción de carácter garantista. En otros casos, como Panamá, el resultado de las reformas desde 1986 es mucho menos importante en términos absolutos, quizás por el carácter progresivo y *de longa data* de las mismas.

En Chile, Guatemala y Nicaragua la reforma de corte flexibilizador ha sido menor, mientras que en El Salvador y Paraguay, si bien ha habido reformas de carácter extenso², éstas no presentan formalmente rasgos que permitan calificarlas como flexibilizadoras. El caso chileno resulta atípico, por cuanto la primera reforma que se registra en el estudio opera en el marco de una mejora general de la legislación laboral promulgada durante el Gobierno militar.

En Bolivia, Honduras, México y Uruguay, sin perjuicio de la existencia de determinados cambios legales o de propuestas de reforma que puedan indicar esa tendencia³, no se puede hablar de reforma laboral *strictu sensu*.

² Respectivamente, en 1994 y 1993.

³ Las reformas en materia de salarios (supresión de los Consejos) en Uruguay.

Si bien la mayor parte de las reformas e intentos de reforma más profundas desde los noventa parecen responder a temas relativos a la flexibilidad de las relaciones individuales⁴, lo cierto es que la mayor parte de las iniciativas más recientes abandona lo individual y revisa las relaciones laborales colectivas, inspirándose, con frecuencia, en las normas de la OIT y en la aplicación de los principios relativos a la libertad sindical (ver Guatemala⁵, Colombia⁶, Chile, Argentina⁷, Perú). En efecto, el reciente ejemplo peruano (diciembre de 2002) es una muestra clara de reforma de la ley de relaciones colectivas que sigue las observaciones de la Comisión de expertos de la OIT. Como indica su Preámbulo, el texto se realiza “armonizando sus disposiciones con lo establecido en los Convenios Internacionales de Trabajo”.

En este sentido, se constata que buena parte de las reformas de las leyes laborales efectuadas en los últimos cinco años en la región (esencialmente códigos de trabajo o leyes generales) han sido señaladas como caso de progreso o avance por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

Sin embargo, sorprende comprobar que la modificación de las formas contractuales en la legislación ha sido menos empleada (en cuanto a número de países se refiere) de lo que cabría suponer si se toma en cuenta su impacto teórico. La causa de tal situación es, quizás, la existencia originaria de una variedad de situaciones contractuales suficientemente flexibles del contrato que, en muchos países, coexistía con un régimen de estabilidad en el empleo que permitía el despido sin muchas restricciones (Bolivia, desde 1975 o Ecuador).

En materia de relaciones colectivas, los presupuestos y el alcance de la reforma son más difíciles de valorar, en particular su impacto sobre el empleo. En una región donde predomina la negociación colectiva por empresa (salvo en Argentina, Brasil y Uruguay), su

⁴ En efecto, las nuevas formas de contratación, la modificación de régimen del despido u otros temas, como el salario integral en Colombia y Perú o el contrato por horas en Ecuador, han sido regulados con más detalle y, por tanto, objeto de críticas más directas por parte de los trabajadores afectados por las reformas.

⁵ La reforma de abril 2001 menciona expresamente en sus considerandos “dentro de lo observado por la Organización Internacional del Trabajo”.

⁶ La ratificación de los Convenios 151 y 154 sobre negociación colectiva en el sector público y promoción de la negociación colectiva respectivamente, en el año 2000, son fruto de sus compromisos de cumplimiento de la libertad sindical con la OIT e intentan mostrar la voluntad política del país y de sus actores ante una situación de presión internacional en relación, particularmente, con el asesinato de sindicalistas.

⁷ La reciente reforma de la Ley N° 25.887 toca aspectos centrales del derecho colectivo (Título II). Sin perjuicio de los comentarios de los órganos de control que puedan realizarse en su momento, algunos de los aspectos reformados afectan a cuestiones ya mencionadas por la CEACR en su comentarios, sin que esto implique que se superen o se mejoren los mismos en todos los casos.

descentralización legal es sólo evidente en los países donde el nivel preponderante de negociación establecido por ley era el de industria. A pesar del escaso número de trabajadores necesarios para construir un sindicato (un promedio de 20), en países con un amplio espectro de trabajadores en la economía informal y en las PYME queda al descubierto el pobre desarrollo de la institución y sus dificultades para ser efectiva.

Quizás una de las situaciones más interesantes en esta materia sea el progresivo desarrollo del contenido de los acuerdos colectivos (aunque lento y aún muy pobre). En general, desde mediados de los noventa existe una clara tendencia a reconocer que el convenio colectivo sea fuente reguladora originaria y habilitadora de la reforma y, como en el caso de Brasil, la existencia de contratos temporales depende de que así se asuma en el acuerdo.

En cuanto a los mecanismos de solución de conflictos, el escaso desarrollo de un contenido real de la negociación colectiva hace muy reducida una reglamentación progresiva. Si bien existe una tendencia a regular nuevos métodos de mediación y conciliación y de arbitraje fuera de la clásica justicia laboral, la práctica muestra, en general, su escasa difusión y, en algunos casos, su falta de eficacia.

En suma, según los indicadores de flexibilización considerados en el cuadro anexo se puede concluir que en tres de los 17 países seleccionados, la reforma laboral ha sido muy pronunciada; en otros dos ha sido profunda, aunque más limitada en cuanto al número de instituciones laborales afectadas; en seis ha sido de menor entidad; y que, en los seis restantes, aún existiendo modificaciones, las reformas no responden a lo que se considera indicadores de flexibilidad.

En la misma medida, los temas “más flexibilizados” han sido las modalidades de contrato, las causas del despido, la indemnización en caso de terminación de la relación de trabajo y, en menor medida, la flexibilización salarial y la horaria.

Por tanto, el hecho de que en 11 de los 17 países considerados se haya dado una reforma laboral más o menos profunda con orientaciones flexibilizadoras, y que éstos representen aproximadamente al 70% del empleo asalariado de la región, parecería poner en cuestión las frecuentes afirmaciones de que la reforma laboral en América Latina no ha sido ni extensa, ni profunda y que, por tanto, se requiere introducir nuevas y más intensas modificaciones.

No obstante, es necesario resaltar que la mayor parte de las reformas registradas en la región desde 1999 responden a ajustes dirigidos a flexibilizar la legislación en alguno de sus aspectos (salario, trámites administrativos, jornadas) y sólo con relación a la pequeña y micro empresa. Esto indica una variación interesante en la tendencia flexibilizadora, que ahora se concentra de modo más matizado en un único sector del total de las empresas. Este sector representa entre el 30 y el 40% del total de la ocupación urbana, por lo que cualquier reforma legal en este ámbito tiene un especial impacto.

La reforma Laboral en América Latina:
Cuadro de síntesis

	Argentina	Brasil	Bolivia	Colombia	Chile	Ecuador	El Salvador	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua	Panamá	Paraguay	Perú	República Dominicana	Uruguay	Venezuela
Nuevas modalidades de contrato temporal	●	●		●		* ●								●			
Extensión del período de prueba	* ●										* ●			●			* ●
Ampliación de causas de despido (razones económicas, tecnológicas, etc.)					●							* ●		●			
Nuevo régimen de indemnizaciones por despido (cesantía, etc.)	●	●		●		●								●			
Modificación del monto de la indemnización por terminación de la relación laboral	●			* ●	●	●		●			●	●		●			
Salario mínimo integral				●										●	●		●
Flexibilidad horaria	●	●		* ●										●			
Flexibilidad salarial por convenio colectivo														●	*		●
Exenciones a la ley laboral con relación a las PYME.	●	●		●								●					

	Argentina	Brasil	Bolivia	Colombia	Chile	Ecuador	El Salvador	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua	Panamá	Paraguay	Perú	República Dominicana	Uruguay	Venezuela
Mayor descentralización en la negociación colectiva	●													●			
Obligatoriedad de cláusulas para la homologación del convenio colectivo	●																
Traslado a la negociación de determinados aspectos de la relación laboral	●	●										●		●			●
Nuevas formas de solución extrajudicial de conflictos	●				●									●			

El asterisco (*) indica que la modificación ha tenido peculiaridades específicas que pueden ser consultadas en los cuadros comparativos correspondientes, incluidos en la Parte III.

II. Reforma laboral en América Latina

El derecho laboral regula el trabajo desde que éste alcanza un grado de complejidad tal que su organización se convierte en un problema social y político⁸. El proceso histórico que conduce a la aparición de esta rama del derecho responde a una exigencia universalmente sentida de dignificación de las condiciones de vida de un porcentaje mayoritario de la población sin ser, en ningún caso, ajeno a las necesidades económicas, políticas y sociales en que se desenvuelve esta prestación de servicios⁹.

En efecto, si bien en su origen el derecho del trabajo gozaba de una finalidad institucional única, la tuitiva, este planteamiento no se corresponde en la actualidad con la complejidad del mundo laboral. El derecho laboral es hoy un cuerpo normativo cuya finalidad es dar soluciones justas a la cuestión social. Así, esta rama del derecho se propone, primordialmente, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana, así como compensar la inferioridad económica de los trabajadores, en particular aquéllos en relación de dependencia, frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, según las posibilidades económicas de cada país. Además, algunos autores reconocen expresamente al derecho del trabajo la finalidad de rendimiento de los trabajadores¹⁰, objetivo primariamente económico con un fin social que supone la creación y el mantenimiento de la empresa, para el cual esta rama del ordenamiento jurídico pone a disposición de los empleadores recursos relativos a la gestión de personal que no figuran en el derecho común¹¹.

El derecho laboral consagra, así, la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía. Por último, es importante considerar que las leyes del trabajo son de orden público, ya que buscan garantizar el interés general, cuyo cumplimiento es obligatorio.

No obstante esta nueva óptica, las legislaciones laborales nacionales son a veces criticadas por su supuesta falta de adaptación al contexto económico y social. La percepción de que el derecho del trabajo, en tanto que limita la autoridad discrecional del empleador, constituye un freno a la competitividad y al libre juego de las leyes económicas es una afirmación recurrente, aunque en cada época sea presentada desde distintos ángulos y con

⁸ Jaspers, Karol. *Origen y meta de la historia* (traducción: F. Vela). Madrid, 1959, pág. 116.

⁹ Acerca del origen de la legislación del trabajo y sus cambios recientes, ver: Cook, M.L., *Toward flexible industrial relations? Neo-Liberalism, democracy, and labor reform in Latin America*, en *Industrial Relations*, Vol. 37, N° 3 (July, 1998), págs. 311–336.

¹⁰ Valverde, Martín; Rodríguez, Sañudo & García, Murcia. *Derecho del trabajo*. Tecnos, 9ª edición. Madrid, 2000, pág. 61.

¹¹ Verbigracia, las facultades directivas y disciplinarias, las instituciones de participación del personal en los centros de trabajo y la negociación colectiva de empresa.

argumentaciones variadas. A ella se suma, en la actualidad, la consideración de que el derecho del trabajo protege únicamente a un segmento laboral (el asalariado) cada vez más minoritario y "se olvida" del resto de la población activa, tanto ocupada como desocupada (esencialmente, a amplios sectores comprendidos en la economía informal).

Es a raíz de esta argumentación que desde hace más de una década los conceptos de desregulación y flexibilidad son evocados, con distintos significados, por gobiernos, actores sociales e instituciones internacionales y que la legislación del trabajo es considerada por ciertos sectores restrictiva e intervencionista¹². Más aún, la clásica expresión *derecho del trabajo* ha sido sustituida a menudo, por la de *reglamentación del mercado de trabajo*, aunque la diferencia entre ambos conceptos, al menos en su origen, va más allá de la simple cuestión terminológica¹³.

Un resultado radical de estos cuestionamientos es considerar anacrónica la legislación del trabajo y plantear la eliminación o la disminución de la protección de los derechos básicos de los trabajadores, en especial de aquéllos que garantizan su vida y su salud, en beneficio de un proceso de apertura económica que, señalan estos críticos, exigiría funcionar sin trabas institucionales y sin costos innecesarios. Dicha postura (afortunadamente no muy extendida y cada vez menos utilizada) no tiene suficientemente en cuenta que el derecho laboral no es ajeno al contexto económico y que, por el contrario, nace de la propia práctica y de las necesidades de la relación de trabajo; refleja, además, la esencia misma del trabajo productivo y es, por su naturaleza, flexible. Esto no excluye en lo formal la existencia de lagunas o contradicciones en las legislaciones que deban ser corregidas, ni de opciones legislativas que, con los años, merezcan ser revisadas.

En definitiva, por su naturaleza y características, el derecho del trabajo es un instrumento útil, tanto de gestión de la empresa como de protección del trabajador, que puede expresar una ponderación adecuada de aspectos sociales, económicos y políticos. Su fin primordial es ordenar las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empleadores, mediante un equilibrio que pretende satisfacer los intereses de ambos y precisar con claridad sus derechos y obligaciones. En fin, se trata de conjugar progreso económico y el respeto a unos mínimos de protección indispensables, que permitirán garantizar el desarrollo de la empresa y el desenvolvimiento particular del ser humano en tanto que trabajador.

¹² Márquez, G. & Pagés, C., *Ties that bind: employment protection and labor market outcomes in Latin America*, en: *Employment in Latin America: what is the problem and how to address it?* Inter-American Development Bank and Inter-American Dialogue Seminar, Washington, Inter-American Development Bank, May 14, 1998; OIT, *Towards full employment*, 1970, Ginebra, págs. 210-211.

¹³ La regulación jurídica del mercado de trabajo se centra en la regulación del empleo, ya sea en cuanto a sus estadios previos o en la adecuación demanda de empleo y la mejora de su calidad, y, por último, en las reglas relativas a intermediación.

En esta misma línea, en la década de los noventa se ha desarrollado una postura internacional en torno a la necesidad de contar con unos mínimos jurídicos laborales, en particular en el marco de la globalización y de la expansión del comercio internacional, que han motivado una serie de reformas laborales. Esta tendencia se reitera en el nuevo milenio, ya que los recientes tratados de libre comercio en la región hacen hincapié en el respeto a cuatro derechos fundamentales: libertad sindical y derecho a negociar colectivamente, erradicación de trabajo infantil, erradicación del trabajo forzoso y la no discriminación, tal y como reconoce la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Este marco jurídico, núcleo de los capítulos laborales de dichos tratados, no es cerrado, pues se comprometen, como parte de la legislación nacional, a respetar "*condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional*".

Nadie niega que los intereses de los empleadores y de los trabajadores, los vínculos laborales, así como las relaciones entre los distintos grupos sociales y profesionales fluctúan al ritmo de la evolución política, económica, tecnológica, social e ideológica y que, por tanto, han variado últimamente como consecuencia de las crisis y el proceso de mundialización.

El cambio de la concepción del papel del Estado en la economía y en la sociedad, los intercambios comerciales mundiales, así como las innovaciones tecnológicas y empresariales, han influido de forma notable en la percepción de la normativa laboral y en cuál debe ser su papel en el ámbito nacional e internacional. La necesaria participación de los actores sociales (a veces, infrautilizada) en el desarrollo de las modificaciones y reformas legislativas, como legítimos representantes de intereses propios, plantea nuevos elementos de interés en el desarrollo de estos procesos¹⁴.

La labor de negociación de los sindicatos a favor de sus miembros puede afectar la eficiencia de las empresas¹⁵, incluso sin ser prioritaria en estos procesos de diálogo. No obstante, el estudio mencionado¹⁶ del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) señala que su intervención tiene efectos positivos muy claros, como la reducción de las brechas salariales entre trabajadores calificados y no calificados, y entre hombres y mujeres. Además, cuanto mayor es la afiliación sindical mejor es la distribución del ingreso. Más específicamente, un incremento de 10 puntos porcentuales en la afiliación se vincula con una baja de entre el 6 y el 10% de la desigualdad salarial¹⁷.

¹⁴ Los pactos tripartitos han facilitado, de hecho, el desarrollo de algunas reformas (República Dominicana, 1991; El Salvador, 1994).

¹⁵ BID. *Informe de progreso económico y social. Se buscan buenos empleos. Los mercados de trabajo en América Latina*. Avance, Washington, 2004, pág. 4.

¹⁶ BID. *Informe de progreso económico y social. Se buscan buenos empleos. Los mercados de trabajo en América Latina*. Avance, Washington, 2004, pág. 4.

¹⁷ BID. *Informe de progreso económico y social. Se buscan buenos empleos. Los mercados de trabajo en América Latina*. Avance, Washington, 2004, pág. 18.

América Latina, sobre todo en los últimos quince años, no ha estado exenta de este debate entre protección y flexibilidad, apareciendo toda una serie de reformas orientadas tanto hacia la modificación "a la baja" de algunos de los derechos reconocidos tradicionalmente en la legislación del trabajo y hacia la reducción de los costos laborales, en aras una mayor competitividad y de la creación de empleos, como, por el contrario, hacia revisiones normativas que han consolidado o mejorado derechos del trabajador y modernizado instituciones¹⁸.

A partir del año 2000, y siguiendo, en cierta medida, las reformas emprendidas en algunos países industrializados, el centro de la discusión ha basculado hacia temas más precisos dentro del extenso debate. Así, la regularización de los trabajadores clandestinos o "en negro" y la búsqueda de una cobertura legal más amplia de las diferentes formas de relación laboral, a través de modos de contratación suficientemente adaptados a un mercado cambiante y a unas necesidades de empleo crecientes, son temas punteros en el debate nacional e internacional. Es decir; en la actualidad, el tema central es la generación de empleo. Sin embargo, como han reconocido los gobiernos, este empleo debe responder a ciertos criterios de pertinencia y calidad, que la OIT ha calificado como "trabajo decente", lo que no siempre implica fórmulas de flexibilidad.

Es necesario indicar que, en los últimos años, las críticas sobre el excesivo proteccionismo de las normas en la región se han modificado en cierta manera; actualmente, se tiende a señalar que, aun siendo la legislación laboral latinoamericana excesivamente reguladora y extensa, su mayor falencia radica en la falta de mecanismos eficaces que garanticen su aplicación, lo que redundaría en perjuicio de los trabajadores a los que debería proteger¹⁹. Muestra de ello es que numerosas organizaciones han reconsiderado su condena a ciertas instituciones laborales y, en la última década, expresan opiniones más matizadas sobre sus efectos económicos²⁰.

¹⁸ "Las políticas de protección e intervención estatal han sido reemplazadas por un conjunto de políticas orientadas en forma dominante por el propósito de mejorar la eficiencia económica, y con las cuales se han complementado los esfuerzos de estabilización macroeconómica". Lora, Eduardo & Pagés, Carmen, *Legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe*, BID, diciembre de 1996, pág. 2.

¹⁹ BID. *Informe de Progreso económico y social. Se buscan buenos empleos. Los mercados de trabajo en América Latina*. Avance, Washington, 2004. pág. 4.

²⁰ En efecto, en el año 2003, el BID señalaba: "Las normas laborales no están exentas de costos, pero la desregulación no es la respuesta. Los sindicatos son los motores del mercado de trabajo, no la solución a los bajos salarios (...). Una mejora de la productividad es compatible con menores desigualdades (...). La nueva agenda requiere una autoridad laboral reforzada y una compleja red de instituciones públicas y privadas". BID. *Good Jobs Wanted*, Baltimore MP, John Hopkins Press, 2003, págs. 7 y 8.

Si bien algunos autores manifiestan la insuficiencia de las modificaciones de la legislación laboral en la región²¹, lo cierto es que casi todos los Códigos de trabajo han sufrido modificaciones de trascendencia, una o varias veces, en algunas de sus instituciones básicas²², salvo Cuba, Costa Rica, México, Honduras y Uruguay²³. Esto no implica que en estos países²⁴ no hayan sido modificadas parcialmente las leyes laborales o no haya procesos de reforma en curso²⁵. Aun las reformas calificadas como de orientación más proteccionista (Venezuela²⁶, Brasil) presentan numerosas muestras de flexibilidad destinadas a facilitar la adecuación de las relaciones laborales al cambio económico²⁷.

En general, dichas reformas afrontan únicamente la parte sustantiva y no tienen un equivalente en el ámbito de la estructura y el procedimiento para generar una mejor aplicación y eficacia de las normas, ya sea en lo judicial o en lo administrativo. Caso singular y relevante es el de la reciente ley argentina de 2004, en la que la reforma de la inspección del trabajo en aras a un ordenamiento interno y a un mejor funcionamiento en su labor ocupa un lugar principal junto con las modificaciones sustantivas de las relaciones individuales y colectivas. Otras modificaciones, además de las reformas a los Código procesales de Venezuela y Ecuador, son las promulgadas en Perú y, en menor extensión, en Brasil, Chile, Guatemala y Nicaragua.

²¹ Lora y Pagés señalan que las reformas en materia laboral han sido pocas y de menor alcance y que ello contrasta con las reformas estructurales efectuadas en la región. Así, indican, mientras que 23 países realizaron profundas reformas comerciales, 24 liberalizaron en forma apreciable sus sectores financieros y 14 efectuaron privatizaciones que, en algún año, superaron el 1% del PIB; solamente cinco países han hecho reformas laborales de significación desde mediados de los ochenta: Argentina (1991), Colombia (1990), Guatemala (1990), Panamá (1995) y Perú (1991). Ambos autores concluyen que las reformas laborales no solamente han sido escasas sino limitadas en su alcance o, para ponerlo en forma menos drástica, han sido adoptadas como terapias graduales, no de *shock*. Lora, Eduardo & Pagés, Carmen, *Legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe*, BID, diciembre de 1996, págs. 7 y 8.

²² Bolivia es un caso singular, cuenta con un Código de 1939, pero ha tenido modificaciones parciales continuas.

²³ Las reformas laborales de 1985 en Uruguay tuvieron como fin anular las leyes sindicales de la dictadura y nunca fueron reemplazadas por una nueva legislación.

²⁴ Si bien Bolivia mantiene su Código desde 1939, la reforma sobre terminación de la relación del trabajo (en 1975) puede considerarse sustantiva.

²⁵ En Costa Rica, por ejemplo, fue adoptada en 1993 la Ley N° 7360, de reforma a la ley de asociaciones solidaristas al Código de Trabajo y la ley orgánica del Ministerio del Trabajo. En Honduras se ha trabajado activamente durante varios años en la reforma del Código de Trabajo y existen algunas modificaciones parciales, así como desde 1999 en Cuba.

²⁶ Incluso la reforma constitucional de 1999 podría ser calificada en ese sentido.

²⁷ En Venezuela se habla de 17 nuevas manifestaciones de flexibilidad en la LOT, sin considerar la reforma de 1997. Hernández Álvarez, O., *La evolución del Derecho del Trabajo en Venezuela*. En: Jornadas Jurídicas Venezolanas en el umbral del siglo XXI, Barquisimeto, 1993.

Si bien el ritmo general de publicación de leyes laborales se ha reducido notablemente desde hace cinco años, en varios países las reformas se han seguido sucediendo²⁸, algunas incluso con orientaciones contradictorias, lo cual revela, a veces, la ineficiencia de ciertos cambios iniciales -en particular, en cuanto a la creación de empleos- y la necesidad de introducir correcciones para reestablecer derechos que habían sido reducidos temporalmente²⁹.

Las revisiones de la legislación del trabajo son, así, objeto de controversias, por razones no sólo técnicas sino también ideológicas, filosóficas y políticas, que giran en torno al "modelo" económico aperturista y a sus exigencias, por una parte y, por la otra, a la necesidad de preservar valores y derechos de los trabajadores, independientemente del modelo económico imperante. Tales controversias pueden complicarse, sin embargo, por el simple hecho de partir de conocimientos dispares acerca de los alcances de la legislación y sus reformas, aunque sólo sea porque los interlocutores tengan presentes ejemplos distintos o inclusive períodos diferentes. Por consiguiente, para que puedan alcanzarse criterios y conclusiones más uniformes, es condición necesaria delimitar el objeto de la discusión, o sea, de las legislaciones y reformas sobre las cuales se plantea el debate.

A este efecto, el presente estudio, que actualiza y amplía el publicado por la OIT en 2001, tiene por finalidad presentar los principales cambios producidos desde 1990 en la legislación de los países latinoamericanos en cuanto a las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Para ello, considera dos períodos: las reformas introducidas hasta 2001 y las posteriores a esta fecha, según momentos históricos diferentes y con perspectivas distintas del derecho del trabajo. Hasta el nuevo milenio prima el debate entre garantismo y flexibilidad, una economía informal creciente con relaciones laborales complejas y variadas, el trabajo clandestino y una globalización que implica el respeto sine qua non a los derechos fundamentales en el trabajo.

²⁸ Las más recientes de cierto impacto o magnitud son las de Argentina (numerosos temas), Brasil (relacionadas con la igualdad de trato o la maternidad), Colombia (protección social y pequeña empresa), Chile (Código de trabajo y trabajadores agrícolas), Ecuador, (modificaciones al Código del trabajo), Guatemala (diversas reformas al Código de trabajo, en particular, relaciones colectivas), Perú (relaciones colectivas, pequeña y mediana empresa y cooperativas, contratos de formación y aprendizaje), sin perjuicio de otras menores en Honduras, Paraguay, Uruguay, etc. Asimismo, existen proyectos de revisión o se discuten reformas en México, Perú, Uruguay (relaciones colectivas) y Venezuela.

²⁹ En Perú, por ejemplo, las indemnizaciones por despido fueron modificadas. Primero, en octubre de 1996, reduciendo a seis meses su tope máximo y luego, en noviembre de 1996, reponiéndolo en 12. De igual modo, en Venezuela hubo una amplia reforma de la ley en 1990, que se incidió de nuevo en 1997, sobre la indemnización por despido injustificado, con un tope máximo como en Perú. El caso argentino es especialmente significativo, ya que la reciente reforma de 2004 incluye temas como la inclusión obligatoria de las cláusulas de productividad en la negociación colectiva, que habían sido introducidas al inicio de los noventa.

En este capítulo se hará hincapié en las razones que justificaban las instituciones del trabajo y sus características, así como en los motivos aparentes de los cambios. De igual modo, la reiterada referencia en este estudio a un reducido número de países de la región no significa que no se otorgue importancia a las reformas producidas en los demás países, sino que obedece al deseo de la autora de resaltar, con los ejemplos más conocidos, los cambios que son materia de análisis.

Por último, es necesario indicar que las reformas en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo no son las únicas que se han producido en los últimos años en el terreno laboral. También ha habido reformas en materia de seguridad social (salud y pensiones)³⁰, de formación profesional, procesal laboral³¹ y, en menor medida, de seguridad y salud en el trabajo. Ellas también han sido objeto de análisis por parte de la OIT, por lo que remitimos al lector a la bibliografía correspondiente³².

A. PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

En lo que respecta a la regulación de las relaciones individuales, los principales cambios legislativos se refieren al régimen del contrato de trabajo, a las condiciones de trabajo y a un intento por regular la relación laboral en la micro y en la pequeña empresa, tratando de responder a las especificidades de las mismas.

i. El contrato de trabajo³³

La contratación y la terminación de la relación de trabajo son dos momentos claves del desarrollo de la relación laboral individual y, por tanto, dos de los puntos centrales de las reformas legislativas latinoamericanas en la última década.

³⁰ Por ejemplo, régimen de pensiones públicas en el caso de Perú por una reforma constitucional (en 2004) y el sistema pensionario en Chile (en 2002).

³¹ Entre otras, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo venezolana (agosto de 2002), la reforma del Código Procesal del Trabajo colombiano (diciembre de 2001), así como las reformas procesales introducidas al Código de Trabajo ecuatoriano (2002).

³² Ver, entre otros, Bonilla, Alejandro & Conte-Grand, Alfredo. *Pensiones en América Latina: dos décadas de reforma*. Lima, 1999, 2ª edición y diversas publicaciones de OIT/Cinterfor sobre formación profesional.

³³ Para mayor información sobre el tema, ver Tokman, Víctor & Martínez, Daniel. *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*, Oficina Regional de la OIT, Lima, 1999.

El contrato de trabajo en las legislaciones de América Latina es un acto constitutivo de obligaciones³⁴, un negocio jurídico bilateral, de ejecución continuada en el tiempo (no se circunscribe a un sólo momento, como el contrato de compra venta, por ejemplo), que nace por la propia voluntad de las partes a "obligarse a prestar un trabajo" de un lado, y a remunerar el trabajo, del otro. En fin, el contrato de trabajo garantiza la libertad de trabajo reconocida en las Constituciones y dota a la relación individual de trabajo de un bagaje de condiciones mínimas.

El contrato de trabajo reemplazó al antiguo contrato civil de arrendamiento de servicios, al reconocer que entre trabajador y empleador había una situación de debilidad y de dependencia por parte de aquél y, en consecuencia, era necesario rodear a ese contrato de un mínimo de beneficios laborales y de garantías, que las partes no pudieran apartar por acuerdo entre ellas. Por tal razón su existencia no depende de que conste por escrito³⁵ y, más bien, está facilitada mediante presunción legal de que existe un contrato de trabajo entre quien presta un servicio en determinadas condiciones de supervisión y dependencia³⁶ y quien lo recibe, mediante el pago de una retribución.

a) Modalidades del contrato de trabajo

La duración del contrato de trabajo es el criterio habitual y más utilizado para marcar las pautas de la regulación de sus modalidades. De hecho, parte del debate actual sobre la flexibilidad se basa en la contraposición de intereses en torno a esta figura: por un lado se reclama la protección del trabajador mediante la estabilidad en el empleo (que se traduce normalmente en la limitación y exigencia de causa justa para la contratación temporal) y, por otro, la atención a los intereses de la empresa (traducidos en una mayor autonomía en la toma de decisiones por parte del empresario).

La regla aplicada por las legislaciones en América latina en su origen ha sido la preferencia por el contrato de duración indeterminada (CDI), el cual ha correspondido históricamente a la intención normal de quienes se vinculan por un acuerdo de voluntades en materia laboral. Esta preferencia se ha expresado en la presunción de que el contrato de trabajo es por tiempo

³⁴ Es el acuerdo mismo de voluntades, con independencia de su forma, el que hace nacer las obligaciones.

³⁵ Algunos contratos especiales requieren por ley de forma escrita, como medio de garantizar una protección específica. En estos casos, la falta de forma no implica que no exista contrato, sino que se trata de un contrato ordinario.

³⁶ Los factores más usuales para calificar la existencia de contrato son la dependencia y subordinación o trabajo realizado bajo la dirección, autoridad, control o supervisión de un empleador o de su representante.

indeterminado, salvo que se pruebe lo contrario³⁷, y en la precisión de los supuestos restringidos en los cuales se admiten modalidades de duración delimitada por el tiempo o por la naturaleza de la labor.

Algunas reformas del contrato de trabajo, esencialmente las de Argentina en sus primeras manifestaciones³⁸, Colombia, Chile, Perú y, con menor amplitud, en Brasil y Panamá, consistieron en aligerar o eliminar las reglas que emplazaban al contrato de duración indeterminada como la forma "preferida" de contrato de trabajo. Prevalció en estos casos la idea de que el contrato de duración determinada (CDD) se adaptaba mejor a las necesidades que la empresa demanda, permitía la movilidad de la mano de obra y reducía de forma notable los costos laborales.

Nuevos tipos de contratos de trabajo: un viejo nuevo tema

Las llamadas "nuevas formas de empleo" no son, en realidad, un fenómeno nuevo. La mayor parte de los recientes tipos de contratos a tiempo "determinado", ya sean temporales, eventuales, o por obra o servicio determinado, están contemplados desde los albores del Derecho del Trabajo y han sido desarrollados tanto en la ley como en los convenios colectivos, o en la jurisprudencia, en especial para algunos sectores económicos, como la agricultura, el comercio o la construcción, caracterizados por necesidades variables de mano de obra según la temporada o la circunstancia.

De antiguo, el Derecho del Trabajo de tradición europea continental ha preferido el CDI como regla general. De ahí, la generalizada presunción de que el contrato de trabajo es de duración indeterminada, salvo prueba en contrario, en los casos en que se admiten otras modalidades, situación que se mantiene aun después de las reformas³⁹.

³⁷ El contrato de trabajo se presume, salvo pacto, concertado por tiempo indefinido, tiempo completo y sin ninguna particularidad que afecte a su objeto o al lugar y la forma de trabajo.

³⁸ La Ley N° 25.013 contempla, sin embargo, derogar los contratos "promovidos" (sin perjuicio de un régimen transitorio de vigencia), situación que se ha visto ratificada en la Ley N° 25250, que promueve en su Art. 2 el empleo estable.

³⁹ Situación que se mantiene después de la reforma. En efecto, incluso los países que antes de la reforma no establecían expresamente la presunción (por ejemplo, Paraguay o Venezuela) cuentan con una definición más o menos extensa de la misma. En algunos países como Argentina o Chile, la presunción se ha limitado tras la reforma en función de criterios temporales menos estrictos, considerando temporal, por ejemplo en Chile, la prestación de servicios discontinuos por menos de 12, meses siempre que no obren más de dos contratos a plazo. La reciente reforma en Nicaragua limita la presunción por tiempo indeterminado, indicando claramente cuáles son los contratos temporales.

El CDD sólo estaba justificado para trabajos limitados en el tiempo. Esta orientación fue complementada con el principio de la estabilidad en el empleo.

A principios de la década de los setenta en los países industrializados y a fines de los ochenta en América Latina, empezaron a proliferar contratos de trabajo de carácter temporal. Por la crisis económica, o por otras razones circunstanciales, se abrieron las puertas a la contratación de trabajadores por tiempo limitado, sin tener en cuenta la naturaleza del trabajo a realizar. La multiplicación y la sucesión ininterrumpida de tales contratos hasta nuestros días han fundado el parecer político y doctrinal de que los contratos temporales constituyen en sí una nueva categoría y que cuestionan y modifican definitivamente el principio, hasta ahora indiscutido, de la estabilidad en el empleo. Quizá por ello las normas sobre contratación temporal han aparecido con extensión especial allí donde, como en España y en América Latina, imperaba con mayor rigor el principio de estabilidad⁴⁰.

La realidad reciente ha demostrado que la sucesión indefinida e incontrolada de contratos temporales supone alteraciones en el mercado de trabajo y en los niveles de desempleo. El CDD tiende a limitar los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social (cotizaciones parciales), de indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo o, incluso, de prestaciones por maternidad, lo cual no sólo hace más precario el empleo, sino que además puede incidir en el crecimiento de los índices de pobreza⁴¹. La reforma del contrato individual se ha desarrollado, así, en torno a la configuración de los contratos por tiempo determinado y, en menor grado, a las relaciones triangulares de empleo y de la extensión del período de prueba.

No obstante, cuando se habla de temporalidad no se hace referencia a un grupo homogéneo, sino a una diversidad de situaciones. La ola de nuevos contratos temporales generados en los ochenta intentó favorecer el empleo de determinados grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo. Sin embargo, cuando aumentó el desempleo y creció el número de

⁴⁰ Córdova, E., *Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas*. General rapport, XI Congress of the SIDTSS, Caracas, Venezuela, 1985, pág. 91.

⁴¹ En Perú, por ejemplo, los contratos de formación laboral juvenil y de prácticas profesionales pueden durar hasta 36 meses, sin que dichos contratos comprometan otra obligación por parte del empleador que la cobertura en caso de accidente o enfermedad, y sin derecho a vacaciones, seguridad social o licencia por maternidad para los trabajadores. Si se considera que el 40% de la plantilla puede ser contratada de este modo, el número total de trabajadores en estas condiciones de desprotección puede ser importante.

desfavorecidos, la apertura a la contratación no estable se generalizó con el consiguiente aumento de CDD y los problemas que trajo consigo.

El uso del CDD o, en general, de los contratos temporales en sus diferentes variantes ha sido tradicionalmente atractivo para el empleador por la facilidad que le ofrecen para terminarlos, sin necesidad de pagar indemnizaciones o reduciéndolas al máximo. En la mayoría de las reformas operadas se dio cabida a la ampliación de los supuestos para la celebración y renovación de los contratos de carácter temporal, así como para la extensión de su duración, con miras al fomento del empleo y al desarrollo de la formación para un primer empleo, y por necesidades económicas, productivas u organizativas de la empresa⁴².

Desde 1991, y por influencia de la legislación española, en Argentina se dieron por primera vez estímulos públicos de exención total o parcial de cuotas al régimen previsional, a los empleadores que utilizaran contratos para lanzamiento de nuevas actividades, contratos para desempleados, en prácticas laborales para jóvenes y de empleo-formación. El CDD dejó así de ser excepcional y pasó a primer plano por los incentivos estatales. Las reformas de 1995 completaron el dispositivo flexible con nuevos tipos de CDD y exenciones y, respecto de las pequeñas empresas, con la eliminación de requisitos de registro al inicio de la contratación. Sin embargo, los resultados no fueron los esperados, llevando, tras más de tres años de negociaciones, a la reforma de septiembre de 1998 que, en contraposición con la línea adoptada hasta entonces, elimina del panorama laboral estas nuevas formas de contratación temporal. Aún más, incidiendo en la vuelta a la estabilidad, la nueva Ley N° 25250 de 2000 utiliza la exención parcial de pago de contribuciones como incentivo a la contratación indefinida, estableciéndose de nuevo (y quizás también por la influencia española del 1997) la preferencia por el contrato por tiempo indeterminado.

En Brasil, desde 1998 se permite la utilización del CDD por una duración máxima de dos años, aunque con ciertas garantías para evitar abusos: la empresa debe ser previamente autorizada para ello por negociación colectiva, debe garantizarse una indemnización en caso de ruptura anticipada, se previene la contratación de trabajadores despedidos y se limita el número de trabajadores contratados con esta modalidad.

La reforma colombiana eliminó la duración mínima de un año del CDD, permitiéndose su renovación indefinida. Es interesante señalar que en Colombia existe un contrato temporal especial para zonas francas.

⁴² La primera modificación legislativa en tal sentido se produjo en Chile en 1978. Ecuador (1980), Perú (1986), Colombia (1990; se eliminan las restricciones para su uso) y Argentina (1991; extendida en 1995) y Brasil (1998; permite nuevas posibilidades de contratación de duración determinada, a reserva de autorización por negociación colectiva) continuaron en esta misma vía, que sigue presente en la actualidad. Las modificaciones han sido continuas en la mayor parte de los países. En la actualidad, Argentina, incluso después de la reforma de 1998, y Perú presentan la lista más numerosa de contratos temporales.

En Chile, en 1990 se limitó la posibilidad de recurrir al CDD. Hasta entonces, podía tener un máximo de dos años ininterrumpidos, ser celebrado sin necesidad de justificarlo en causa objetiva, y con posibilidad de prolongarlo indefinidamente mediante una interrupción breve entre dos contratos sucesivos. Con la reforma pasó a tener una duración máxima de 12 meses y puede ser calificado como de duración indeterminada luego de 12 meses de servicios discontinuos en un plazo de 15 meses. Dicha modificación "a la baja" fue justificada por la existencia de algunos abusos en el uso del CDD.

En Ecuador, se mantuvo la duración mínima del CDD en un año, pero los contratos eventuales, ocasionales y de temporada pueden tener una duración inferior relacionada con la causa que les dio origen. No obstante, la reforma del Código de trabajo (Ley para la Transformación Económica del Ecuador -conocida como "Ley Trolebús I"-, promulgada en marzo de 2000, que introduce en su Capítulo XII algunas reformas al Código de Trabajo), estableció un nuevo inciso al Art. 17 del Código de Trabajo (y las reformas respectivas con relación a los artículos 11, 14 y 15 del mismo texto), relativo al contrato por horas. Bajo este término se contempla de forma peculiar a una institución ya típica del derecho del trabajo: el contrato a tiempo parcial, que en la nueva regulación implica el pago íntegro por hora de trabajo (de valor mínimo de US\$ 0.50 para el 2000) y exime del pago de todos los beneficios económicos que le son debidos al trabajador que tiene otro tipo de contrato (incluidas gratificaciones, vacaciones, y cualquier otro beneficio o plus, como la participación en utilidades). Esta nueva modalidad que modificó el panorama de contrataciones en el Ecuador, favorece el contrato temporal, sin límite de tiempo, en desmedro del indefinido, al dotar al primero de condiciones más favorables (y menos costosas en términos económicos). Además, la ley reformada establecía para el contrato eventual (de duración de un máximo de seis meses en un año) que si éste se repite por otro año, pasará a convertirse en contrato temporal.

En Panamá, se introdujo en 1995 la posibilidad de utilizar los CDD hasta por dos años, durante el primer año de existencia de la empresa o en caso de nueva actividad.

Desde 1991, en Perú hay nueve modalidades de CDD, los cuales pueden tener una duración muy extensa, prorrogable hasta cinco años en ciertos casos (contrato por necesidades de mercado). Del mismo modo, se han producido recientemente (2005) cuatro nuevos tipos de contratos formativos, que modifican el régimen de formación laboral.

En Venezuela, el contrato por tiempo determinado podía ser de hasta tres años, pero sólo para empleados; la reforma lo permite también respecto de los obreros calificados.

Después de 2000, las reformas sobre contratación temporal (operadas sólo en Paraguay y Nicaragua) han sido utilizadas en aras a fomentar el primer empleo para jóvenes que no cuentan con experiencia laboral, como mecanismo de inserción y no de precariedad. Además de suponer una forma novedosa, incluyen un período mínimo de tres meses para celebrarlos.

Revisando lo expuesto, es difícil medir con precisión el impacto general de estas nuevas políticas de contratación, tanto por su rapidez en la promulgación, como por la falta de datos estadísticos fiables. No obstante, en los casos quizás más característicos, los de Argentina y Perú, los efectos laborales no son especialmente alentadores. Los problemas de empleo no se han reducido en la práctica, sino que, más bien, han aumentado, a pesar de que las reformas habían sido justificadas como medio de mejorar la competitividad de las empresas a través de la superación de rigideces que "desalentaban la creación de empleos, en la medida en que dificultaban el despido o encarecían su costo"⁴³.

En Argentina, en particular, las leyes que introdujeron las nuevas formas de contratación no consiguieron su objetivo de mejorar el empleo, sino que generaron mayor precariedad al aumentar el número de contratados por modalidad. Esto planteó ciertos cuestionamientos sobre su necesidad, en especial si se tomaba en cuenta que, quizás, la LCT no era tan rígida como se pretendía, pues permitía, mediante un preaviso y una indemnización relativamente módica, despedir con buena causa, sin buena causa o sin causa alguna⁴⁴. Si bien los actores sociales negociaron en 1994 nuevas formas de flexibilidad, siempre habilitadas por convenio colectivo de rama, en el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social, desde 1997 se comenzó a considerar que se había extendido la precariedad e intentaron, inspirados en la nueva orientación del modelo español, reducir radicalmente los CDD a través de una racionalización efectiva de los mismos⁴⁵.

En este sentido, el mejor indicador de la situación y el impacto de la evolución legislativa son las estadísticas oficiales: en mayo de 1991, los contratos no estables en el país equivalían al 3.2% del total de contratos con descuento jubilatorio (es decir, de todos los contratos, excluidos los asalariados en período de prueba y los no registrados o "en negro"), porcentaje que se elevó al 4.1% en octubre de 1996 y mayo de 1998. En 1998, el número de contratos temporales en la Argentina era 3,6%, frente a un 62% de indefinidos y un 34.4% de no registrados.

En Perú, el uso del CDD también fue creciente⁴⁶ y mayor que en los casos anteriores. En 1989, el 20.4% del total de los asalariados en Lima Metropolitana eran trabajadores con

⁴³ Preámbulo de la Ley Nacional de Empleo (LNE) argentina.

⁴⁴ Bronstein, Arturo. *Avances y retrocesos en la evolución de la legislación laboral en América latina*, XII Congreso iberoamericano de derecho del trabajo y la seguridad social. Panamá, 27 al 30 abril de 1998.

⁴⁵ La ley de 1998 tiene su origen en el Acta de coincidencias entre la CGT y el Gobierno, de mayo de 1997, que se proponía eliminar la mayor parte de los CDD.

⁴⁶ En Perú, desde 1995, los CDD no necesitan autorización administrativa. Se eliminó el costo de las tasas y se suprimió la presunción de contrato de duración indeterminada cuando la labor desempeñada no corresponde a la modalidad bajo la que el trabajador fue contratado.

contrato no estable y el 30.5% no tenían contrato. En 1993, tras la reforma, estos porcentajes se habían elevado al 24.5% y 35.1%, respectivamente, y en 1997, al 32.5% y 41.2%. En 2000, el número de trabajadores con CDD alcanzó un 55%. La Encuesta de hogares MTPE consideró en 2003 que el 77% de los asalariados era "inestable". Estas cifras alcanzan resultados similares en Colombia.

De hecho, en Perú, la reglamentación es minuciosa pero permisiva y, así, el CDD autorizado en razón de las necesidades del mercado para atender los incrementos "coyunturales" de producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, puede tener una duración de hasta 5 años, lo cual no parece acorde con el objetivo "coyuntural" que se le atribuye. Aunque la reforma había intentado afrontar un mercado laboral con altas tasas de informalidad y de clandestinidad, donde el contrato de trabajo permanente era casi utópico, la apertura de estas nuevas contrataciones y la flexibilidad no ha reducido el problema del empleo, ni tampoco parecen haber facilitado la formalización de las relaciones laborales; por el contrario, el mayor problema existente según las estadísticas, sería las relaciones laborales no registradas⁴⁷.

Desde esta perspectiva, los fines perseguidos por la utilización masiva del CDD parecen ser cuestionados, no sólo desde el punto de vista de la protección social, sino también de su eficacia económica. Más aún, el uso abundante del CDD puede acarrear complicaciones de gestión interna del personal y desestimular la inversión en formación de trabajadores, con lo cual se limitan, inevitablemente a un cierto plazo, la capacidad técnica de las empresas y las calificaciones técnicas que los mercados internacionales pueden requerir. En general, el uso de estos contratos afecta la acumulación de capital humano.

En cuanto a Ecuador, la utilización del nuevo contrato por horas, además de fomentar las disparidades entre trabajadores a tiempo indeterminado y trabajadores por horas, no permite aportar razones fundadas para suponer que, por esta vía, se obtenga un aumento neto del empleo sino que, más bien, es posible esperar un cambio en su composición, desde modalidades reguladas y protegidas a éstas más flexibles, desprotegidas y exentas de contribuciones no salariales. Es probable, en consecuencia, que por esta vía se genere una nueva forma de segmentación laboral que, si bien puede representar ventajas desde el punto de vista de menores costos laborales en el corto plazo, no supone una vía apropiada y sostenible en el mediano y largo plazo para lograr aumentos de productividad.

⁴⁷ Según la Encuesta de Hogares en Lima Metropolitana (1997), del total de empleo asalariado en el sector privado, 26% de los contratos era indefinidos, 16% temporales, 1% convenios de formación laboral, 4% servicios y cooperativas, 11% comisiones y destajos, y un 41 % sin contrato escrito o formalizado.

Una segunda vertiente de las reformas ha consistido en la ruptura progresiva del monopolio público de empleo, en especial a través del reconocimiento de agencias de trabajo temporal, del cual el Código de Nicaragua da el ejemplo más reciente. Los servicios de colocación tienen un papel importante en países como Brasil, Chile, México y Perú, y parecen haber contribuido a reducir con bajo costo el desempleo friccional⁴⁸. En general, la tendencia internacional coincide con el contenido de estas reformas y reconoce el papel en favor del empleo que pueden jugar las agencias privadas, debidamente reguladas y supervisadas. Así, el Convenio N° 181 de la OIT de 1997, sobre las agencias de empleo privadas, revisa el Convenio N° 96 de 1994, sobre las agencias retribuidas de colocación de 1949, y suprime el monopolio público. Desde el año 2000, se modificó la legislación al respecto en Honduras (reforma del Art. 7 del Código de Trabajo, en 2003), que permite la participación de las agencias privadas de empleo, y en Perú, de 2001 (Ley N° 27626), que ha limitado la actividad de la agencia de intermediación a actividades complementarias, temporales y altamente especializadas de la empresas.

En tercer lugar, algunas reformas admiten nuevas formas de subcontratación a terceros (el suministro de mano de obra, a través de sociedades cooperativas), que pueden fomentar la contratación precaria al prever la no condición laboral de los subcontratados. En efecto, en Perú los miembros de las sociedades cooperativas no adquieren la calidad de empleados de la empresa usuaria, ni tampoco de la cooperativa de la que son socios⁴⁹. No obstante, y a los solos efectos de seguridad social y por "ficción legal" son considerados como trabajadores dependientes para efectos del Sistema Privado de Pensiones, Sistema Nacional de Pensiones y Régimen de Prestaciones de Salud (Ley N° 26504 de 8.7.95, Art.15). Sin duda, la figura al menos jurídicamente, es cuestionable.

En la práctica, la intermediación parece haber generado un aumento de contrataciones con condiciones inferiores a las de la empresa usuaria. Así, y según datos oficiosos del Ministerio de Trabajo (Diario "Gestión", 6 de agosto de 1999), el 65% de las denuncias por vulneración de derechos laborales correspondía a trabajadores de empresas de servicios o cooperativas de servicios.

En Argentina, en un sentido protector, la Ley N° 25250 establece claramente que los socios de cooperativas son considerados trabajadores dependientes a efectos de la aplicación de la legislación laboral y de seguridad social.

⁴⁸ BID-OIT "Programa de empleo e ingresos en América Latina y el Caribe", Lima, 1998, pág. 13.

⁴⁹ Aun cuando la ley, desde 1995, les reconoce ingresos y condiciones de trabajo no inferiores a los que corresponden a los trabajadores de la empresa usuaria que realizan labores análogas.

Por otra parte, la modificación de la duración del período de prueba, como medida flexibilizadora, no ha sido tan ampliamente utilizada en la región como en algunos países europeos, donde puede inclusive hacerse por convenio colectivo.

El período de prueba tiene como fin "ensayar la relación laboral", permitiéndose a las partes rescindir, durante el mismo, el contrato en cualquier momento sin que surja ningún tipo de obligación adicional. Se trata de una institución típica del contrato de duración indeterminada, aunque nada obsta para que pueda aplicarse al CDD.

En general, el período de prueba máximo oscila en la región, en promedio, entre dos (Colombia, Paraguay, Guatemala, Honduras) y tres meses (Argentina, Bolivia, Ecuador, Brasil, Panamá).

En Argentina y Nicaragua, su regulación aparece por primera vez tras la reforma y se prevé sólo para los contratos de duración indeterminada. En Argentina, su regulación se ha modificado en las recientes reformas, de forma variable, como otros aspectos de la contratación. Así, mientras en 1998 (y siempre para los indefinidos) se limitó a 30 días (pudiendo ampliarse por convenio hasta 180 días)⁵⁰, la derogada Ley N° 25250 de 2000 establecía en tres meses el régimen general del período de prueba (extensible hasta seis por convenio colectivo) y para las pequeñas empresas de seis meses pudiendo ampliarse por convenios colectivo hasta 12 cuando se trataba de trabajadores calificados según definición de dicho convenio⁵¹. Esta posible extensión ha sido derogada por la reciente Ley N° 25877, que mantiene el período de prueba en tres meses y que obliga a su registro y al pago de los aportes a la seguridad social desde el inicio de la prestación. El trabajador tiene derecho a las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional durante este período. En Perú puede ser de hasta seis meses, mientras que en Panamá, en 1995, se limitó la utilización abusiva del período de prueba, que no se puede aplicar a trabajadores que hayan sido ocupados anteriormente en la misma empresa.

La mayor facilidad para recurrir al CDD ha sido utilizada en prácticamente todas las reformas en la región como medida de fomento de empleo, inclusive bajo la forma de modalidades novedosas, aunque con resultados discutibles. Por ello, las últimas reformas

⁵⁰ En Argentina, las partes quedaron exentas de abonar cuotas a la seguridad social y al Fondo Nacional de Empleo (excepto de seguro por accidentes de trabajo, obras sociales y asignaciones familiares), durante el período de prueba (30 días). Dicha medida singular parecía fomentar la ruptura de los contratos al vencimiento de ese período, con lo cual se desvirtúa su finalidad y se priva la empresa de una política de personal coherente. En efecto, nada impide seguir contratando trabajadores a prueba "sin límite de número" en la empresa, los cuales son más baratos (14%, aproximadamente) por la exención de las cotizaciones, entre otras razones.

⁵¹ En el caso de las PYME, la ley establece una serie de requisitos destinados a evitar el fraude de ley.

tienden más bien a limitar este tipo de contratos y a garantizar una cierta estabilidad que fomente la productividad. En cambio, no ha habido una tendencia a la ampliación del período de prueba, tal vez por la amplitud que ha existido para la contratación temporal. Algunas leyes, como la reciente reforma argentina, prohíben el uso abusivo del período de prueba como forma de evitar contratos permanentes.

b) La terminación del contrato de trabajo

La preferencia por el contrato por tiempo indeterminado se complementa tradicionalmente en la legislación con limitaciones al empleador para ponerle fin, orientadas por el principio de la estabilidad en el empleo, el cual tiene carácter constitucional en la generalidad de los países de la región⁵². Este principio se traduce, en concreto, en la protección del trabajador frente al despido arbitrario o injustificado o, en todo caso, sin que medie culpa suya. Este es el sentido del Convenio N° 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo que exige alegación de causa justificada (relacionada con la conducta o capacidad de los trabajadores o con las necesidades de la empresa) para proceder al despido, estableciendo requisitos de plazo, forma y procedimientos para su validez.

Por sus implicaciones económicas y sociales, la extinción de la relación laboral por iniciativa del empleador sigue siendo una de las cuestiones más discutidas. Para los trabajadores, la protección contra el despido es un elemento clave del derecho al empleo. Para los empleadores, una regulación estricta de la extinción de la relación de trabajo puede limitar sus posibilidades de adaptación de la empresa a las situaciones cambiantes del mercado y a las exigencias de la competitividad.

¿Es elevado el costo del despido injustificado?

Los despidos calificados como injustificados son los más onerosos, ya que comportan indemnizaciones significativamente superiores. En la práctica, sin embargo, según las estadísticas, son poco frecuentes.

⁵² A título de ejemplo, 13 textos de un total de 20 países lo reconocen: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela.

Las cifras existentes, si bien no son concluyentes, parecen, sin embargo, indicar de forma clara que el despido por voluntad del empleador no es en la práctica el origen endémico del desempleo y que su costo tampoco es de forma objetiva (el efecto subjetivo es difícil de valorar) la causa que limita, en cifras globales, las posibles nuevas contrataciones. De hecho, desde la opinión de los analistas, la estabilidad en el empleo impulsa la productividad y no obstaculiza el mercado sino, más bien, favorece su verdadero ajuste estructural. La estabilidad y la flexibilidad son inter dependientes⁵³. En realidad, como señala el informe de la OIT "El empleo en el mundo 1995"⁵⁴, la reglamentación del mercado de trabajo comporta ventajas económicas, por lo que la flexibilidad económica puede depender de forma decisiva de la existencia de una reglamentación más o menos extensa del mercado de trabajo.

La discusión de los temas ligados a la terminación de la relación de trabajo se circunscribe, en general, al despido - extinción del contrato por voluntad del empleador -, por cuanto la cesación por mutuo consentimiento, por voluntad del trabajador o por cumplimiento del término, no plantean problemas específicos al no generar costos adicionales para la empresa⁵⁵. El debate se centra, por lo tanto, en las causales de despido, la duración del preaviso y su posible sustitución por una compensación económica, la indemnización debida por el empleador al finalizar el contrato y, en menor grado, en la figura de la reinstalación o reintegro⁵⁶, que tiene una incidencia más limitada. Las reformas nacionales referidas a estos aspectos plantean un cambio en la institución del despido.

Es importante señalar que, según el BID⁵⁷, cuando se comparan países se observa que la protección de la estabilidad en el empleo está inversamente relacionada con el nivel de ingresos. Parece que los países más pobres compensan la falta de mercados de seguros o sistemas especiales de seguros de desempleo con disposiciones obligatorias para proteger la estabilidad. El mismo estudio avanza que no existen muchos indicios de que las normas

⁵³ OIT. *Creating economic opportunities*, Ginebra, 1994, págs. 87-116.

⁵⁴ *Op. cit.*, pág. 194.

⁵⁵ A lo más, se prevé el pago de la cesantía o de fondos acumulados en el transcurso de la relación de trabajo con este fin (p. ej. Brasil, Colombia).

⁵⁶ El reintegro existe en Cuba, Honduras, México Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela, aunque sometido a condiciones tales como un año de trabajo mínimo en México, un número mínimo de trabajadores en la empresa en Venezuela, etc.

⁵⁷ *Op. cit.* "Más y mejores empleos", pág. 238.

relativas a la protección de la estabilidad tengan efectos nocivos sobre el funcionamiento de los mercados.

Brasil fue el primer país en desreglamentar y flexibilizar el despido, desde 1966⁵⁸, aunque luego esa flexibilidad fue mitigada por la Constitución de 1988, la cual estableció que, mientras no se reglamentaran los principios del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, el trabajador despedido injustificadamente tenía derecho, además de a las cantidades depositadas en el FGTS, a una indemnización equivalente al 40% de los fondos acumulados y a un preaviso de 30 días a cargo del empleador. Más recientemente, la Ley N° 10218 ha modificado la estructura del preaviso, integrando las horas extras habituales, así como aclarando alguno de los beneficios que se consideran como base al cálculo.

Posteriormente, varias reformas han optado por la creación de fondos de cesantía que aligeren la obligación de indemnizar (Colombia) y la introducción de causales económicas y estructurales que permiten despidos por causas objetivas (Chile, Perú), con menores requerimientos procedimentales e indemnizaciones inferiores⁵⁹. Más recientemente, en Colombia y Argentina se ha tratado de precisar la base de cálculo de la indemnización, y en Paraguay la Ley N° 1980 ha establecido que, en caso de primer empleo, la indemnización equivale a los meses faltantes para cumplir el contrato en el despido injustificado, sin necesidad de abonarse la indemnización por preaviso.

En Perú, se agregaron desde 1991 nuevas causales de despido⁶⁰, incluyendo la terminación de la relación de trabajo por causa objetiva⁶¹, para la cual se prevé un régimen simplificado de compensación por tiempo de servicios, con un preaviso de 30 días, que podrá sustituirse por la indemnización compensatoria. Además, la extinción de los contratos de trabajo por motivos económicos sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al 10% del total del personal de la empresa y se rige por un

⁵⁸ En efecto, la Ley N° 5.105 creó el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicios, limitó la prohibición absoluta de despido no justificado establecida en la Consolidación de las Leyes de Trabajo y permitió a los trabajadores optar por el régimen de estabilidad absoluta o por el nuevo sistema de FGTS, que no requería ni preaviso, ni indemnización. En la práctica, los empleadores no contrataban a aquellos trabajadores que no optaran por el Fondo, lo que generó en la realidad la extinción del antiguo sistema.

⁵⁹ Se ha modificado el régimen de indemnizaciones en Colombia, Ecuador, Argentina, Venezuela, Perú, Chile, Guatemala, Nicaragua, Panamá y El Salvador.

⁶⁰ La LFE introduce la jubilación del trabajador a los 70 años, salvo pacto en contrario, o en los casos en que, teniendo derecho el trabajador, el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última pensión ordinaria percibida por el trabajador, y que no podrá exceder del 100% de la pensión y reajustarla periódicamente en la misma proporción que se reajuste la pensión.

⁶¹ Básicamente, se ha simplificado el procedimiento de cese colectivo de trabajadores, abreviando los plazos y compatibilizando la normativa con la referente a reestructuración empresarial.

procedimiento especial, el cual ya no procede en casos de liquidación, disolución o quiebra de la empresa⁶². En caso de despido arbitrario -sin causa justificada-, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a una remuneración ordinaria mensual por cada año de servicio, con un máximo de 12⁶³. Si se trata de despido nulo (sin fundamento) se prevé el reintegro, salvo que en ejecución de la sentencia el trabajador opte por la indemnización. En los casos de hostilidad contra el trabajador, éste podrá optar por accionar para que cese la hostilidad o por la terminación del contrato, en cuyo caso demandará el pago de la indemnización. El juez, en cambio, no puede disponer la reincorporación del trabajador.

En Argentina, desde 1990, varias leyes facilitaron el despido y simplificaron el procedimiento. Así, por ejemplo, en situaciones de crisis por razones tecnológicas y económicas se prevé la resolución automática de los contratos individuales y del convenio colectivo. Basándose en el "Acta de coincidencias", firmada en mayo de 1997⁶⁴, la reforma de 1998 previó a cambio de una nueva política de contratación una modificación del monto de las indemnizaciones en caso de despido. Dicho monto (gradual en función de la antigüedad) es, en general, inferior al previsto en el régimen anterior, salvo en caso del despido por falta y disminución en el trabajo, si el trabajador tiene más de dos años de antigüedad. Por su parte la Ley N° 25323 de septiembre de 2000 prevé el aumento de las indemnizaciones (al doble) cuando la relación laboral de que se trate no esté registrada o lo esté de modo deficiente. En este sentido, la ley abre una amnistía laboral de 30 días para el oportuno registro. Además, en caso de falta del abono debido y si hay proceso judicial, la indemnización se incrementará en un 50%. La reforma más reciente de la Ley N° 25887 en 2004 da una mayor flexibilidad al preaviso, según quién termine la relación y siempre que no exista un preaviso mayor en el contrato o el convenio colectivo. Asimismo, la ley precisa ciertos supuestos del procedimiento de despido.

En 1990, en Venezuela se decidió eliminar la "estabilidad numérica", destinada a mantener los niveles de empleo⁶⁵, aumentar la duración del preaviso para los trabajadores con más de cinco años en la empresa y restringir el derecho al reintegro en caso de despido injustificado

⁶² Decreto Legislativo N° 650.

⁶³ Esta disposición de la LFE ha sido modificada en dos oportunidades (primero, reduciendo de nuevo la cantidad y después, reponiéndola en la primera) por los Decretos Legislativos N° 855 del 4.10.96 y 871 del 1.11.96, respectivamente.

⁶⁴ El Acta preveía la rectificación del sistema a través de un nuevo contrato de trabajo de carácter temporal a medio plazo con una indemnización de monto reducido, y otro contrato basado en una indemnización constituida por una cuenta de capitalización individual.

⁶⁵ El empleador que despedía injustificadamente a un trabajador debía contratar uno nuevo en el mismo puesto y con el mismo salario.

sólo frente a empleadores que ocuparan diez o más trabajadores. Luego, en 1997, hubo un cambio importante de las prestaciones e indemnizaciones por fin de contrato, considerado más flexible, que modificó el cálculo de la prestación por "antigüedad" y mejoró su monto, pero eliminó la obligación de recalcular las prestaciones acumuladas año tras año en función del último salario⁶⁶, fijó un tope a la indemnización por despido injustificado, y amplió los componentes del salario en base al cual se hacen ambos pagos.

En Colombia fue modificado el régimen de la llamada cesantía, cuyo monto sólo se podía calcular al final de la relación de trabajo⁶⁷. La ley creó un sistema de depósitos anuales de la cesantía en cuentas de capitalización individual -que son administradas desde 1993 por fondos de cesantías y pensiones-, lo que evita al empleador el pago de la misma al momento de la extinción del contrato de trabajo y garantiza, en principio, al trabajador el cobro de las cantidades debidas, inclusive en caso de insolvencia del primero. Las sumas depositadas a título de cesantía no se benefician del reajuste automático consecutivo a los reajustes de salario, pero sí de la capitalización de la cuenta. Asimismo, se suprimió el reintegro forzoso de trabajadores con diez años de antigüedad, en caso de despido injustificado, aunque se aumentaron en contrapartida las indemnizaciones por ese concepto. Igualmente, se estableció un procedimiento para controlar las suspensiones y despidos colectivos por motivos económicos.

En Chile se había instituido, en 1978, la figura del desahucio; es decir, el despido sin causa, con preaviso e indemnización equivalente a un mes de sueldo por año de servicios con un tope de seis. En 1990 se volvió a establecer la necesidad de una causa para poder despedir, aunque manteniendo que en ausencia de causa o si ésta no se prueba, el despido sigue siendo válido. También se aumentaron las indemnizaciones (se aumentó el tope a 11 meses) y se introdujo, asimismo, un nuevo hecho causal basado en "las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador"⁶⁸.

⁶⁶ La prestación de antigüedad, que se genera anualmente para todo trabajador, era de 30 días de salario por año y pasó a ser de 45 días por el primer año trabajado y de 60 por cada uno de los posteriores. La indemnización por despido injustificado sigue siendo de 30 días por año, pero ahora tiene un tope de 150 días de salario. Para la indemnización que debe pagarse cuando se omite el preaviso, la base de cálculo no excederá de diez salarios mínimos.

⁶⁷ Provocando, además, que empresas con personal más antiguo debieran pagar más que aquellas que despedían frecuentemente.

⁶⁸ Los despidos motivados por necesidades de la empresa representaron el 70% del total de las terminaciones de la relación laboral en el año 1995.

En Ecuador, las indemnizaciones debidas en caso de despido intempestivo fueron aumentadas en 1991, pues hasta entonces eran muy moderadas. Con el aumento se pasó a una indemnización mínima de 3 meses y, por desahucio (despido con preaviso), una semana de salario por año de servicio. En la reforma de las leyes "trolebus" (declarada inconstitucional en algunos de sus artículos en octubre de 2000) se propuso rebajar el costo de las indemnizaciones por año de servicios en caso de despido intempestivo cuando se tratara de trabajadores que perciben más de US\$ 500 mensuales de remuneración. Así, al comparar la nueva disposición propuesta se observaba que el costo de despido se reducía en forma proporcional a la antigüedad del trabajador en cada tramo, y que estas reducciones eran mayores cuando un trabajador transitaba a un tramo de antigüedad mayor en que el monto de indemnizaciones se reducía a un 20%. En tales circunstancias resultaba relativamente más caro despedir a un trabajador con menor antigüedad que a uno más estable. Esta propuesta fue declarada inconstitucional.

Las indemnizaciones por despido injustificado fueron aumentadas, igualmente, en El Salvador, Paraguay y República Dominicana (que también aumentó ligeramente el preaviso) y limitadas por un tope máximo en Venezuela. En Nicaragua, la indemnización es la más baja de la región, a razón de un mes de salario por cada uno de los primeros tres años y 20 días por los siguientes, con un tope de cinco meses de salario.

En Panamá existía desde 1986 una prima de antigüedad de una semana de salario por año de servicio, que sólo beneficiaba a los trabajadores con diez años de servicios o más. La reforma de 1995 la extendió a todos los trabajadores y obligó al empleador a depositarla en una cuenta especial que garantizaba eventualmente también las prestaciones en caso de despido injustificado. En contrapartida, se simplificó la escala de indemnizaciones por despido injustificado y se limitaron las indemnizaciones a las que el trabajador puede tener derecho a título de salarios caídos, o dejados de percibir, cuando el despido es improcedente.

Una opción indemnizatoria: las prestaciones por desempleo

En general, las reformas han optado por mantener este tipo de prestaciones, ya sea como auxilio o fondo de cesantía (República Dominicana, Panamá) o bien intentando poner en marcha un verdadero seguro de desempleo (Chile).

En relación al despido colectivo, las innovaciones no han sido profundas y se han circunscrito a una mejor precisión de los motivos (Argentina, Chile, Panamá Perú), relacionados por lo general con causas económicas y organizativas. En el caso de Colombia, la Ley N° 50 introduce el nuevo concepto de despido colectivo en relación no a causas

específicas (son las previstas para los demás ceses), sino a criterios numéricos (porcentaje de trabajadores afectados según el tamaño de la empresa). En cuanto al procedimiento para efectuarlo, la reforma ha tendido a simplificarlo al máximo. El caso más señalado es, sin duda, el de Perú donde el empleador, por medio de una pericia de parte, puede conseguir en plazo sumario una autorización administrativa e, inclusive, en caso de silencio administrativo se entiende aprobada la solicitud de cese.

La terminación de la relación de trabajo ha sido objeto de reformas en la mayor parte de los países de la región, con cambios importantes. En general, se ha buscado la simplificación del procedimiento, la ampliación de las causas que justifican el despido y la reducción de la indemnización. Algunas reformas han contado con una franca oposición social, que ha provocado ulteriores revisiones. La modificación del sistema pasa en determinados países por la puesta en marcha de un sistema de fondos de cesantía que garantice una protección mínima, aun en caso de insolvencia del empleador.

ii. Las condiciones de trabajo

Además del inicio y la terminación del contrato de trabajo, la ley regula su contenido del mismo, lo cual no impide que las partes lo cambien o lo completen, siempre que no choquen con regulaciones imperativas. En las reformas recientes se hacen algunos cambios en materia de tiempo de trabajo, vacaciones, licencias y salarios.

a) Tiempo de trabajo

La ley contiene un concepto básico, que es la jornada de trabajo. Por tal se entiende el tiempo máximo diario, semanal o anual que ha de dedicar el trabajador a la ejecución de su contrato. La jornada sirve para delimitar en el tiempo la prestación del trabajador.

La legislación ha evolucionado bajo las ideas de la limitación y la reducción progresiva del tiempo de trabajo, por razones de justicia y porque se demostró que el trabajo, en jornadas excesivas, era improductivo y con frecuencia lesionaba la salud de los trabajadores, aparte de que puede provocar daños a las instalaciones de la empresa. La intervención del estado para garantizar la salud y la vida de los trabajadores generó, desde inicios de siglo, la aparición de normas de derecho necesario e imperativo -es decir, de imposible modificación por las partes- que limitaron la jornada laboral.

El tema de la jornada está igualmente ligado al salario, que se calcula sobre la base de la jornada ordinaria diurna y se prevén recargos o pagos adicionales en función del trabajo

nocturno, o en días feriados, o en exceso del número máximo de horas de trabajo permitido, así como jornadas especiales en función de categorías y sectores de actividad.

En general, las normas en esta materia no presentan grandes diferencias de un país a otro en la región, probablemente porque la limitación de la jornada ha sido una reivindicación social tradicional, recogida de *longa data* en las normas internacionales. La gran mayoría de los países mantienen una jornada legal de ocho horas al día y entre 44 y 48 a la semana, con variantes establecidas esencialmente a través de convenios colectivos. La duración del descanso diario es, como mínimo, de nueve o diez horas diarias.

La flexibilidad de la jornada opera, por tanto, sobre la base de un mínimo indisponible: la existencia del tiempo necesario para garantizar un reposo adecuado, que permita al ser humano realizar su actividad en condiciones de salud y mantener así la productividad de la empresa.

La adecuación entre tiempo de trabajo y salud laboral⁶⁹

La adecuación de los períodos de actividad a las necesidades psicofísicas del trabajador, la acomodación de los descansos a las características de la función y del puesto de trabajo, la compatibilización de los horarios con las necesidades individualizadas del trabajador, la articulación de los turnos de trabajo o la reglamentación del trabajo nocturno, ponen de manifiesto la necesidad de tener en cuenta y preservar la salud de los trabajadores y, en última instancia, su calidad de vida.

El tiempo de trabajo no es hoy sólo un parámetro de medición de la prestación de servicios sino un argumento implícito en las políticas de salud laboral cuyos planteamientos imponen determinados condicionantes para su regulación.

Un reciente informe de la OIT⁷⁰ señala que uno de los factores más negativos en el deterioro de la salud de los trabajadores son las excesivas horas de trabajo, en particular las mal distribuidas o las nocturnas. El informe indica que más de 48 horas por semana es un factor condicionante de estrés laboral que incrementa el riesgo de

⁶⁹ Para mayor información, ver, entre otros: Knauth, P., *Hours of Work*, vol. II, parte 43.2 y Cogí, K., *Sleep Deprivation*, vol. I, parte 29.2. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, OIT, Ginebra, 1998, 4a edición.

⁷⁰ Working time: its impact on safety and health. www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ

trastornos mentales. Mas de 60 horas implican el aumento del riesgo de enfermedades cardiovasculares.

Por último, es necesario subrayar una mayor siniestralidad entre los trabajadores temporales, que está relacionada no sólo al hecho de ocupar puestos de mayor riesgo, sino a la menor antigüedad, la cual les permitiría acumular experiencia con la que poder evitar los riesgos y sus resultados.

Sin perjuicio de lo prescrito en la ley, en países como Argentina, Brasil, Colombia, Chile o México ha habido una tendencia al aumento de las horas efectivamente trabajadas (superando en algunos sectores la jornada legal⁷¹), lo cual podría tener relación con el bajo costo de las horas extraordinarias y la falta de operatividad de los mecanismos de control.

Las reformas relativas al tiempo de trabajo han sido consideradas fundamentales por sus promotores para facilitar la adaptación de la empresa a los requerimientos del mercado, así como también para promover el empleo. En América Latina, son aún incipientes, aunque aparecen cada vez con más frecuencia y figuran inclusive en textos considerados protectores. Así, por ejemplo, en Venezuela se permiten cambios convencionales de la jornada máxima, sin autorización administrativa y con el límite del promedio de 44 horas semanales en un lapso de ocho semanas⁷². Igualmente, en los últimos años Colombia y Uruguay han regulado las jornadas compensatorias y flexibles de trabajo.

En Argentina, los convenios colectivos pueden establecer métodos de cálculo de la jornada máxima sobre la base de promedios "de acuerdo con las características de la actividad", lo que permite la semanalización, mensualización y anualización.

En Brasil, la Constitución permitía ya la compensación de horarios y la reducción de la jornada, mediante acuerdo o convenio colectivo. Igualmente, establecía una jornada reducida de seis horas diarias en turnos interrumpidos, salvo negociación colectiva, lo que era, sin duda, un punto de apertura interesante. Los cambios introducidos en enero de 1998 completan el sistema flexible, aportando el reconocimiento legal del banco de horas, establecido ya en algunos convenios colectivos (ver supra). Este sistema permite reducir la duración del trabajo en períodos de poca actividad (y en un período de 120 días) sin reducción del salario, permaneciendo un crédito de horas a ser utilizadas en los de alta actividad, sin que se supere

⁷¹ Ver Anuario de Estadísticas de Trabajo 2000, OIT, Ginebra.

⁷² La actual versión de la Constitución venezolana prevé una jornada diurna semanal de 48 horas (noviembre de 1999).

un límite de diez horas de jornada máxima. Si el trabajador termina su contrato antes de utilizar el crédito, el empleador las compensará como horas extraordinarias.

En Colombia, la Ley N° 50 mantuvo el límite de 48 horas semanales, pero permitió distribuir la duración semanal del trabajo sobre cinco días, con jornadas diurnas de hasta 10 horas, sin bonificaciones de las dos horas adicionales. La reforma de la Ley N° 789 del 2002 permite distribuir las 48 horas en seis días en un mínimo de cuatro horas por día y un máximo de diez, dentro de la jornada habitual y garantizando un día de descanso semanal.

En Perú se permitió al empleador modificar turnos, días y horas de trabajo, así como la forma y la modalidad de las labores, sin necesidad de autorización o consentimiento de los trabajadores, con la condición de hacerlo con criterios de "razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

En la República Dominicana, el Código de Trabajo prevé la posibilidad de establecer por acuerdo jornadas corridas que no excedan de diez horas diarias en actividades comerciales y nueve en industriales, sin exceder de un total de 44 a la semana. La Secretaría de Trabajo puede autorizar la distribución en tiempo mayor de una semana, siempre que se respete el límite máximo de 10 horas diarias y 44 semanales.

Los convenios colectivos: fuente principal de la nueva regulación de jornadas: Acumulación -compensación de tiempo de trabajo

La habilitación legal de la Ley Nacional de Empleo (LNE) permitió extender la anualización de jornadas en Argentina. De hecho el 50% (fuente MTSS: Informe de coyuntura laboral, junio de 1997) de los convenios contienen cláusulas de afectación del tiempo de trabajo. Algunos convenios colectivos prevén, incluso, una jornada mínima (Edenor).

En 1995, se inició en Brasil un proceso de reducción de jornada de 44 a 42 horas con compensación -se pagaban y contabilizaban horas no trabajadas, para ser laboradas luego en momentos de reactivación productiva -(Acuerdo de la Ford con el sindicato de Metalúrgicos del ABC paulista), calificado como banco de horas y que fue retomado por numerosos acuerdos (en especial, en el sector automotriz). Este acuerdo pionero dio lugar en julio de 1996 a un nuevo acuerdo innovador entre las mismas partes, en el que se pactó por seis meses una semana laboral de cuatro días (38 horas semanales), acordándose que la disminución podría ser recompensada en 1997, cuando se recuperara el nivel productivo. Dicho acuerdo se fundamentó en la necesidad de los sindicatos de frenar despidos inminentes y de la gerencia de reducir costos permanentes.

La ley suele autorizar el trabajo en horas extraordinarias en circunstancias excepcionales (Bolivia, República Dominicana) o estableciendo límites cuantitativos (Paraguay y Venezuela). Las recientes reformas mantienen ciertas garantías de protección del trabajador. Pero el recurso a las horas extraordinarias por encima de los límites legales es una práctica corriente, "a expensas de la creación de empleos, y a pesar de que la extensión de la jornada se sustenta en la desindustrialización y la falta de tecnología"⁷³, y que no es un elemento impulsor del desarrollo productivo. La razón fundamental es el bajo costo de la prestación de horas extraordinarias, pues su pago se calcula sobre el salario base, el cual suele estar muy por debajo del salario real, y porque el bajo ingreso del trabajador lo fuerza a prestar servicios en exceso de la jornada ordinaria para hacerse de un complemento indispensable.

A partir de 2001, Argentina restringió su uso (30 mensuales o 200 anuales), mientras que Brasil autoriza, en pos de la igualdad, que las mujeres puedan realizarlas. Chile las limita a que se pacten sólo para atender a necesidades temporales de la empresa. Por su parte, la ley peruana fijó en 2002 un recargo mayor por su utilización, aunque siguen sin existir límites.

Respecto del trabajo nocturno, ha habido pocas reformas novedosas y la tendencia ha sido mejorar el porcentaje de compensación⁷⁴. Únicamente Paraguay somete el trabajo nocturno a autorización administrativa, mientras Colombia ha precisado la extensión de los límites de la jornada nocturna (entre las 22 y las 10 horas).

El trabajo por turnos no ha sido regulado en varios países, como Ecuador, Bolivia, Brasil, Guatemala o México. En Argentina o Brasil es el convenio colectivo la forma normal de regularlo, en función de las necesidades concretas de la empresa.

En Colombia, la reforma precisó de forma más detallada y flexible el trabajo por turnos, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, temporal o indefinidamente, con el límite de seis horas al día o 36 a la semana. En Perú se permite al empleador la modificación de los turnos y el establecimiento de un nuevo turno con trabajadores contratados por tiempo determinado. En países como Venezuela o la República Dominicana, la regulación de los turnos se hizo en función de normas de compensación de jornadas, con límites semanales y en el caso de este último país, con pago del exceso como hora extraordinaria.

La modificación de la jornada ha sido enfocada por las reformas desde la doble óptica de protección-flexibilidad. Si bien se buscan mecanismos que permiten enfrentar los

⁷³ FIDE, *Cambios en la estructura productiva y el empleo. Coyuntura y desarrollo*, N° 33, Buenos Aires, mayo de 1981, pág. 50.

⁷⁴ En Perú, el recargo es de 3%; Venezuela lo aumentó de 20 a 30% y República Dominicana introdujo por primera vez un recargo del 15%.

avatares productivos de ciclos económicos fluctuantes y, para ello, se recurre a una fuente más adecuada como es la negociación colectiva, también se mantienen tiempos mínimos de necesario descanso.

La influencia del tiempo de trabajo sobre la mejora de la productividad ha sido avalada en algunos estudios⁷⁵, que muestran evidencias empíricas de que las jornadas de trabajo más breves aparecen, en general, unidas a un incremento de la productividad y de adaptabilidad de la vida profesional y personal. En varios países industrializados el incremento del PNB per capita y la productividad laboral por hora fue acompañada de una reducción del tiempo de trabajo.

b) Vacaciones y licencias

Las vacaciones son un período continuado de varios días de descanso al año. Su necesidad y sus efectos benéficos para el trabajador y su familia, así como para la empresa, no se discuten hoy en día, si bien algunos autores consideran necesario reducirlas. Sin embargo, esa reducción no aumentaría el empleo, sino que distorsionaría el reparto del mismo. Más bien, la tendencia es hacia la extensión del período de vacaciones, aun cuando en la región muchos trabajadores no están en condiciones de disfrutarlo, principalmente por sus bajos ingresos. Como los descansos diarios y semanales, las vacaciones son remuneradas en función del salario. En general, la obligación de remunerar se impone al empresario, pero caben otros sistemas⁷⁶.

La duración media de las vacaciones anuales en toda la región es de 15 a 20 días al año⁷⁷ (es decir, unos 21 o 25 días calendario), con un período de carencia de 11 meses o un año de trabajo para poder gozar de este derecho.

La mayoría de las reformas en esta materia ha extendido el período de vacaciones, siguiendo la tendencia internacional. Venezuela añadió al período de 15 días un día por cada año de servicios, hasta un máximo de 30. Paraguay aumentó el beneficio en función de

⁷⁵ White M working hours: assessing the potential for reduction, OIT, Ginebra, 1987 y Rubin y Ricardson Microeconomics of the shorting working week. Aldershot, Avebury, 1997.

⁷⁶ Como, por ejemplo, la compensación interempresarial a través de un fondo al que todos los empleadores afectados contribuyen, bajo la forma de un cuasi-seguro social.

⁷⁷ Desde 14 ó 15 días mínimos como única a regla, pasando por criterios graduales que permiten más días de disfrute en función de los años trabajados (Bolivia, Paraguay, Ecuador, Honduras).

criterios progresivos, según la antigüedad del trabajador. Guatemala generalizó un mínimo de 15 días a todos los sectores.

En algunos países se ha mejorado la remuneración de las vacaciones con una prima complementaria (El Salvador y Venezuela). En general, las legislaciones no admiten la compensación del disfrute del descanso con dinero. La ley venezolana, en cambio, sí lo admite, pero sólo con respecto a los días adicionales.

La acumulación de períodos de vacaciones anuales -negada en Brasil, Paraguay o El Salvador y admitida sólo para trabajadores de confianza en Costa Rica y Honduras- en la práctica se produce con frecuencia y algunas reformas la consagran, dentro de ciertos límites. Venezuela permite ahora la posibilidad de acumular hasta tres períodos de vacaciones y ha extendido, de tres a seis meses -contados desde el nacimiento del derecho al goce del respectivo período anual-, el lapso para que el trabajador inicie efectivamente el disfrute del descanso, mediante simple solicitud del trabajador y sin necesidad de la tradicional autorización administrativa. La reforma panameña establece un descanso imperativo de 15 días mínimos remunerados en el primer período y la posibilidad de acumular el resto de los días para el segundo. En Colombia la Ley N° 789 permite, en caso de que el trabajador termine su contrato sin disfrutar las vacaciones, la compensación de las mismas en dinero.

La ley venezolana regula también la concesión de vacaciones colectivas, inclusive a trabajadores que no tengan un año de servicios, disposición que atenúa excepcionalmente la norma general.

Finalmente, se admite la posibilidad de mejorar los períodos de vacación por convenio colectivo (Paraguay) o simplemente de reglamentarlos (Panamá y República Dominicana).

Con relación a las licencias retribuidas, justificadas por razones sociales y de costumbre, cívicas, políticas o sindicales, no existen grandes modificaciones, salvo en lo relativo a la licencia por maternidad. La misma está prevista en todos los países de la región y oscila entre doce semanas y cuatro meses (Costa Rica). Su duración ha sido extendida en las reformas de Colombia, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, República Dominicana y Venezuela. Después de 2000, también en Brasil y Perú. Colombia es el único país que permite la cesión de la última semana de licencia al marido. Reconocen el beneficio aun en caso de adopción, Costa Rica, Colombia, Venezuela y Chile; y en caso de aborto no intencional, Costa Rica, Guatemala, Honduras y Panamá.

El principio del otorgamiento de vacaciones y licencias parece indiscutido y las reformas se orientan más bien a consolidar esos beneficios, por razones de salud, productividad, familiares y sociales, cívicas, políticas y sindicales, sin que se cuestionen en los distintos

sectores sociales. La necesidad del disfrute de períodos de descanso retribuidos y sus costos poco elevados hacen de las vacaciones y de algunas licencias, como la de maternidad (basadas en criterios de igualdad), derechos imperativos.

iii. El salario⁷⁸ y los costos laborales no salariales

a) *El salario*

El salario es la remuneración o ganancia debida por el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo. Es, en ese sentido, el contenido u objeto de la prestación principal del empleador y, correlativamente, un derecho fundamental del trabajador.

Al tiempo que retribuye un servicio, el salario procura el mantenimiento o la subsistencia del trabajador y su familia, en razón de lo cual la mayoría de las constituciones latinoamericanas establecen el derecho a una remuneración justa o equitativa. Por eso, la legislación, o la propia constitución, contienen un régimen de protección del salario, con reglas para su fijación -sobre todo la del salario mínimo-, las condiciones de modo, tiempo y lugar de pago y mecanismos para preservarlo (inembargabilidad, carácter de crédito privilegiado, protección contra la mora, fondos de garantía en caso de insolvencia del empleador). Algunos de esos aspectos han sido objeto de reforma.

El salario es, por su importancia y sus diferentes vertientes, un tema central de discusión para los actores sociales y el Estado, y punto clave del debate sobre la distribución del ingreso y la significación real del salario en América Latina, por una parte y, por otra, sobre la necesidad de promover el desarrollo de las empresas, su flexibilidad, productividad y competitividad.

En general, en la región se ha observado una reducción del impacto del salario mínimo por medio de una política salarial "conservadora", de modo que en la mayoría de los países en 1995 los salarios mínimos reales se encontraban claramente por debajo del nivel alcanzado en 1980, ampliándose de esta forma la brecha entre los salarios mínimos y los salarios medios. El salario mínimo en términos económicos es una variable distributiva clave, además de ser considerado como un instrumento de reducción de la pobreza y la desigualdad.

⁷⁸ Es necesario distinguir entre remuneración y salario. Remuneración es toda ganancia o percepción económica (y en ella se incluye el salario) que el trabajador recibe por su trabajo, de parte del empleador.

Es importante considerar que, en la región, los niveles promedio de los salarios mínimos (en precios constantes) entre 1991 y 2000 fueron inferiores a los de la década anterior⁷⁹ y que sólo en Chile y Costa Rica el poder de compra de los mismos aumentó.

Algunas reformas han optado por aclarar el concepto legal de salario para determinar los conceptos que deben ser utilizados como base para calcular las indemnizaciones por despido u otros beneficios laborales, y las contribuciones para seguridad social o para formación profesional.

En 1992, la ley panameña excluyó del concepto de salario a "las primas de producción y otras bonificaciones", mientras que la reforma ecuatoriana de 1991 eliminó del mismo el "uso, la habitación y las prestaciones en especie". Esta precisión de los conceptos salariales, excluyendo de su consideración algunos elementos, ha sido parte de las nuevas reformas en Brasil (modificación de la CLT) y de Perú (Ley N° 28051).

En Venezuela, en 1997 se logró por consenso tripartito una reforma centrada en las cuestiones salariales y en las prestaciones e indemnizaciones de fin de contrato, con el objeto de solventar las distorsiones que se habían provocado tras la aplicación de la ley de 1990. Dicha reforma estableció la "salarización" de una serie de bonos y subsidios que habían proliferado al margen del salario y estaban destinados a evitar su incidencia en el reajuste de la prestación de antigüedad⁸⁰; se pretendió así generar una estructura más racional del salario y hacer más viable su revalorización en la práctica.

Las reformas de Colombia y Perú introdujeron el concepto de salario integral⁸¹, fórmula que permite acumular en una sola denominación todas las prestaciones salariales causadas a distinto título en el año, salvo las vacaciones pagadas en Colombia y las utilidades en Perú. El concepto opera, sin embargo, únicamente para trabajadores con un salario mayor en diez veces al mínimo legal, en Colombia⁸²; y para los trabajadores que perciban una remuneración no menor de dos unidades tributarias, en Perú.

⁷⁹ BID. Se buscan nuevos empleos, op cit. Págs. 246-247.

⁸⁰ El valor de la prestación se reajustaba según el monto del salario devengado al momento de la extinción o en la fecha en que fue devengado el salario. De ahí la idea de calificar de otra manera una serie de pagos autorizados por el gobierno o acordados por el empleador que eran, en verdad, un salario disfrazado.

⁸¹ Se trata de un salario mensual que reúne todas las prestaciones económicas del empleador. El trabajador que opta por esta modalidad no recibe prestaciones legales o extralegales como la cesantía o las primas de Navidad, sino que todos los conceptos los acumula en un salario mensual mejorado. Es decir, el trabajador recibe anticipadamente, mes por mes, junto con su salario ordinario, todos los demás pagos que le debe el empleador.

⁸² Y deberá incluir una bonificación de por lo menos el 30% del salario tomado como referencia, para compensar las prestaciones dejadas de percibir.

El salario mínimo establece un límite a la voluntad negociadora de las partes, las cuales no pueden pactar salarios inferiores al mismo. Ese mínimo tiende a proteger, sobre todo, a los grupos de trabajadores más vulnerables, establecer un salario socialmente equitativo y determinar un punto de referencia en la estructura de los salarios. Como instrumento de política laboral, el salario mínimo ha vuelto a ganar interés con el descenso de las tasas de inflación⁸³. En Nicaragua, por ejemplo, los reajustes dejan de estar vinculados al criterio de satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias para ser concebidos, más bien, como un umbral mínimo de ingreso aceptable para un trabajador⁸⁴. Recientemente, en 2002 se han dictado tablas de cálculo de salarios. En todo caso, y como se mencionó, la cuantía del salario mínimo sigue siendo muy baja en la región⁸⁵.

Las escasas reformas legales sobre salario mínimo están centradas en puntos concretos. En Chile, la reforma de 1978 había establecido un salario mínimo diferente para los menores de 21 años y para los mayores de 65. En 1990 se suprimió esta restricción para los mayores, pero no así la para los menores, que cuentan con una remuneración mínima diferente. En Ecuador, el salario mínimo nacional debe ser revisado ahora semestralmente y el mínimo por actividad anualmente, y no cada dos años como antes. En la República Dominicana, las tarifas por actividad económica, desde 1991 deben ser revisadas cada dos años.

Desde otra perspectiva, la reforma venezolana estableció la facultad del Ejecutivo de decretar aumentos de salarios en caso de incrementos desproporcionados del costo de vida, así como de fijar salarios mínimos obligatorios, regla que plantea algunos problemas prácticos⁸⁶. En efecto, según la misma ley, el salario debe ser fijado libremente por las partes del contrato individual o del convenio colectivo, respetando el mínimo legalmente establecido. Al mismo

⁸³ En los años 80, las altas tasas de inflación provocaban la protesta de los trabajadores si el reajuste era inferior, y el aumento de las mismas si se indexaba.

⁸⁴ Antes de la reforma, el Código señalaba que el salario mínimo debía estar en relación con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, siendo capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. Ahora lo define como la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

⁸⁵ “A pesar de que los salarios reales han mejorado durante los noventa, recién recuperan el nivel de comienzos de los ochenta. En la actualidad, el salario industrial real promedio es de un 21% superior al de 1990, pero sólo un 3% más elevado que el de 1980. Por su parte, el salario mínimo promedio de la región es actualmente en 8% más alto que el de 1990, aunque continúa siendo un 26% inferior al alcanzado en 1980”. *Panorama Laboral 1997 de América Latina y el Caribe*, N° 4, Ginebra, OIT, 1997.

⁸⁶ Esta medida, que otorga por primera vez una base legal a los aumentos por decreto, presenta problemas por su procedimiento, ya que exige la ratificación o la suspensión por decisión conjunta de ambas Cámaras o de la Comisión Delegada, pudiendo llevar, incluso, a la elaboración de un nuevo decreto (lo que ocurrió apenas entrada la ley en vigencia).

tiempo, dispone que los aumentos de productividad en la empresa y la mejora de la producción causarán un aumento en la remuneración⁸⁷. Sin embargo, en la práctica el principio de autonomía de las partes en la fijación de salario queda limitado, por cuanto el trabajador con frecuencia no está en condiciones de negociar su salario sino que debe adherirse a las propuestas salariales del empleador, no existiendo, por tanto, una verdadera negociación del contrato.

En Ecuador, el conjunto de las modificaciones en esta materia⁸⁸ se orienta a corregir dos distorsiones en materia salarial: por una parte, un injustificado conjunto de conceptos y bonificaciones al salario básico obtenidas en negociaciones pasadas, es decir, la "reunificación" salarial, y, por otra, perfeccionar la institucionalidad referida a la determinación de sus reajustes en el tiempo. Eso sí; sin establecer un tope en el reparto y sin ligar el rendimiento al mismo, sino al hecho mismo del trabajo. En una reciente norma de 2003, Ecuador ha introducido un salario anual adicional cuyo valor se determina a nivel regional.

La nueva normativa ecuatoriana sobre el pago de utilidades establece que se destinará a este fin el 15% de las utilidades líquidas y que su distribución se efectuará destinando diez puntos porcentuales a todos los trabajadores según el tiempo trabajado en el ejercicio y los diez puntos porcentuales restantes en función del número de cargas familiares⁸⁹. Al respecto, es necesario puntualizar que, en general, los sistemas de reparto de utilidades generados por las empresas tienen como objetivo establecer mecanismos de participación para los trabajadores en los resultados, lo que constituye a su vez, una modalidad de incentivo para promover un mejor desempeño, por lo que generalmente no constituyen renta para efectos tributarios.

La flexibilidad convencional de la estructura salarial es una práctica creciente, en especial en los países con predominio de negociación colectiva a nivel de rama de actividad -Argentina, Brasil y Uruguay-, aunque aún no ha sido explícitamente recogida en la ley, como en el caso de algunos países europeos, salvo, quizás, en Argentina donde, en el marco de los procedimientos preventivos de crisis, la propia ley prevé la posibilidad de que el convenio

⁸⁷ La ley prevé acuerdos de producción y productividad entre la empresa y los trabajadores, con incentivos para los participantes, según su contribución.

⁸⁸ Se introducen medidas que modifican las prácticas relativas a la determinación de los reajustes salariales, tales como delimitar el carácter consultivo de las Comisiones, establecer plazos razonables para la concreción de acuerdos y la eliminación de la indexación de los salarios mínimos a la inflación pasada.

⁸⁹ Se declaró inconstitucional el tope de US\$ 4.000 por trabajador.

colectivo establezca la reducción salarial. En general, los Códigos de Trabajo vigentes regulan la imposibilidad de modificar el salario acordado en convenio colectivo⁹⁰, permitiéndose únicamente algunas modulaciones relativas, por ejemplo, al pago de ciertos beneficios no salariales o al fraccionamiento de sueldos complementarios⁹¹.

La ley argentina por la que se declaró la convertibilidad del austral⁹² prohibió la indexación salarial no justificada por un aumento de productividad y generó una creciente intervención administrativa al respecto. En efecto, por decreto⁹³ se decidió la no homologación de aquellos convenios colectivos, salvo los de empresa, que fijaran aumentos de salarios sin financiación asegurada mediante cláusulas destinadas a aumentar la productividad. Esta regla quedó derogada con la reforma de 2004. En la misma línea, en Perú se observa en los contratos colectivos la supresión de cláusulas con fórmulas de indexación, aunque sin que exista una norma legal que lo exija.

Dentro de la política de estabilización, en un contexto de desindexación salarial y de fuerte reducción de la inflación, desde 1994⁹⁴ diferentes medidas provisionales otorgan en Brasil un papel esencial a los convenios colectivos en la nueva estrategia de fijación de las remuneraciones. Primero se obligó a las empresas a negociar sobre la participación en los beneficios, o sobre otro tipo de resultado, lo cual, sumado a la exención de pagar contribuciones patronales sobre dichas cantidades, intentaba garantizar un descenso de los costos laborales y convertir a dicha participación en un componente variable de la remuneración. Luego, se otorgó un papel central al sindicato de la categoría respectiva. No obstante, en la práctica y en cuanto dichas normas no establecen sanciones ni plazos para su cumplimiento, éstas no han sido aplicadas en todas las empresas.

La mayoría de las reformas latinoamericanas tienden a garantizar la inembargabilidad del salario (Colombia, El Salvador), o a delimitar la preferencia de los créditos laborales (Nicaragua, República Dominicana, Venezuela), tema central por el elevado riesgo de quiebra y suspensión o demora de pagos en el contexto económico actual, pero la aplicación práctica

⁹⁰ Y en ello se insiste tras la reforma en Colombia y Perú, por ejemplo, que antes de este momento no contenían cláusulas normativas en este sentido. Recientemente Nicaragua ha insistido en la imposibilidad de que se dé una modificación *in pejus*.

⁹¹ En este sentido, la ley argentina N° 24.467, de 1995, permite la libre disposición por convenio colectivo del fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo complementario, siempre que no excedan de tres períodos al año.

⁹² Ley N° 23.928, de 1991.

⁹³ Decretos N° 1332/91 y 470/93.

⁹⁴ Medidas Provisionales N° 794, de 1994, y 1593-34, de 1997. Las M.P. (decretos-leyes) son normas dictadas en caso de urgente necesidad, con carácter de ley, y que deben ser sometidas en un plazo de caducidad de 30 días a la tramitación urgente de ley.

de estas normas es poco satisfactoria. En un sentido diferente (desregulador), en Argentina la apertura del concurso preventivo por parte de la empresa deja sin efecto a los convenios colectivos vigentes por un plazo máximo de tres años, permite la resolución automática de los contratos de trabajo, genera la irresponsabilidad laboral de las obligaciones laborales del quebrado y autoriza la renuncia del trabajador individual al privilegio que sus créditos tienen en caso de quiebra o concurso.

Las reformas latinoamericanas no parecen cuestionar la necesidad de establecer un salario mínimo, cuyo nivel en la región, por lo demás, sigue siendo bajo y ni siquiera alcanza en la actualidad los niveles de 1980. La tendencia es más bien hacia la racionalización y unificación del salario y hacia una clara descentralización de su determinación a través del fomento de la negociación colectiva. La introducción de cláusulas convencionales que fomenten el aumento de la productividad está prevista en la ley en algunos países como, por ejemplo, Argentina.

b) Los costos laborales no salariales

En el transcurso de la década pasada, los costos laborales no salariales (*clns*)⁹⁵ se redujeron en muchos países. Ello tuvo una doble finalidad. Por una parte, abaratar el costo laboral total y, por esa vía, incrementar la competitividad de las empresas. Por otra, fomentar una mayor creación de empleo asalariado al abaratar los costos de contratación.

Así, en Argentina el *clns* equivalía en 1980 al 74 % del salario bruto, porcentaje que se redujo al 72% en 1990, al 42.6% en 1996 y al 49% en 2003. Además, la contratación de asalariados temporales fue fomentada mediante, entre otras medidas, la exoneración de diferentes contribuciones patronales, por lo que en 1998 el *clns* de este tipo de trabajadores equivalía, en promedio, al 32% del salario bruto por ellos percibido (que, en general, es también inferior al salario promedio de los asalariados con contrato indefinido).

En Brasil, el *clns* de los trabajadores con contrato indefinido se mantiene en torno al 67% sobre el salario bruto. Sin embargo, ese porcentaje se reduce al 37% en el caso de los asalariados temporales (1998).

⁹⁵ Costo laboral no salarial constituido por los aportes del trabajador más las contribuciones del empleador para financiar prestaciones sociales, formación profesional, etc.

En Chile, tras la reforma laboral realizada por el gobierno militar en la década de los ochenta, el *clns* se redujo a un monto equivalente al 38% del salario bruto. En México, donde no se ha reformado la legislación laboral, el *clns* se mantuvo también durante la década de los noventa en una cifra equivalente al 49% del salario bruto.

Al contrario que en todos estos países, en Perú el *clns* aumentó de un 67% sobre el salario bruto en 1990 al 70% en 1994, para reducirse a un 64.5% en 1996 y a un 55% en 2001.

En Colombia el *clns* también aumentó tras la aprobación de la Ley N° 50 en 1991, al pasar del 47% sobre el salario bruto en 1988 al 53% en 1996. Sin embargo, y como ya se señaló anteriormente, la introducción por dicha Ley del salario integral para quienes ganaban más de diez salarios mínimos, salario integral en el cual está incluida toda contribución (salvo las vacaciones) por parte del empleador, lo que hace que en la práctica el aumento del *clns* antes mencionado no tenga mayor relevancia.

Sin embargo, la reducción del *clns* descansó casi exclusivamente en una reducción de las alícuotas que, como porcentaje del salario bruto, se aplican para establecer la contribución del empleador a la financiación de las prestaciones sociales, a la formación profesional y a otros rubros que redunden en beneficio del trabajador y de la empresa. Los aportes del trabajador, por el contrario, o se mantuvieron o se incrementaron, debido al cambio en los sistemas de pensiones hacia la capitalización individual; capitalización que está a cargo exclusivamente del trabajador⁹⁶.

Así, los aportes del trabajador aumentaron tanto en Argentina (14% del salario bruto en 1980, 16% en 1990 y 17% en 1998), como en Colombia (7.4% tras la promulgación de la Ley N° 50 de 1991) y Perú (6% en 1990, 19% en 1994 y 11% en 1998), mientras que las contribuciones de los empleadores se redujeron en la mayoría de los países en los que se reformó la legislación laboral⁹⁷: Argentina (60% sobre el salario bruto en 1980, 61% en 1990 y 50% en 1998) y Perú (61% en 1990, 63% en 1994 y 59% en 1998). En Chile ya se había reducido en la década de los ochenta a un 38% sobre el salario bruto. En los países en los que no se reformó la legislación, las contribuciones se han mantenido estables durante la pasada década (Brasil: 58%; México: 48%).

⁹⁶ En un sentido estricto, los aportes del trabajador no incrementan el costo laboral, ya que ellos están incluidos en el salario que el asalariado percibe, de modo tal que el costo laboral está formado por dicho salario más las contribuciones de los empleadores. Sin embargo, en este análisis los hemos considerado como parte del costo laboral (con lo que el salario percibido por el trabajador pasaría a ser considerado como salario neto, tras descontar dichos aportes del salario bruto) a efectos de mostrar la diferente evolución durante la pasada década de los aportes del trabajador y las contribuciones del empleador.

⁹⁷ Los siguientes porcentajes sobre el salario bruto son los que se aplican en el caso de asalariados estables o con contratos de duración indefinida. Ya se ha señalado que estos porcentajes son menores en el caso de los asalariados con contrato temporal.

iv. La legislación del trabajo y la micro y la pequeña empresa

En la legislación ha prevalecido un tratamiento uniforme de las relaciones laborales sin excluir, por ello, algunos regímenes especiales. La igualdad de las condiciones de trabajo, en sentido amplio, es un imperativo que interesa al trabajador y es, al propio tiempo, un elemento regulador de la competencia comercial.

Algunas excepciones en función del tamaño de la empresa aparecen en los primeros códigos de la región -sin dejar de plantear dificultades jurídicas y económicas-, pero otras han desaparecido, inclusive en las reformas recientes. En Colombia, por ejemplo, se excluía del pago del auxilio de cesantía a "los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocuparan más de cinco trabajadores permanente extraños a su familia. Esa disposición fue derogada en 1990, pues prevaleció la idea de la protección a los trabajadores de los microemprendimientos y de su no discriminación.

De todos modos, subsiste un conjunto de normas sobre turnos, ascensos, suspensiones, etc., sólo aplicables a relaciones laborales plurales, enmarcadas en una empresa o en un centro de trabajo, y algunos beneficios sociales, o el tratamiento de los despidos colectivos, o de la actividad sindical (número de representantes con fuero) también son regulados a veces según el criterio del tipo de empresa.

Hoy en día hay una nueva tendencia a suprimir disposiciones inadecuadas para las pequeñas y medianas empresas, o a reemplazarlas por otras que aligeren los trámites administrativos⁹⁸. De hecho, algunas normas de la OIT permiten hacer exclusiones o excepciones relativas a estas empresas⁹⁹. Tales simplificaciones no deben afectar, sin embargo, las garantías mínimas de los trabajadores, sobre todo si se considera que una diferenciación basada sólo en el número de trabajadores de una empresa puede llevar a simplificaciones evidentes y contraproducentes. Por lo demás, es difícil apreciar el impacto de una legislación que haga diferenciaciones de esta naturaleza en favor de la pequeña empresa, por la ausencia de datos específicos y claramente desagregados por tipo de empresa.

⁹⁸ OIT: *Fomento de las pequeñas y medianas empresas*. Informe VI a la 72a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), Ginebra, 1986. En el mismo sentido, la reciente Recomendación aprobada en la 86a reunión de la CIT (1998), sobre el fomento de empleo en las pequeñas y medianas empresas (párrafo 5 h) se establece la necesidad de eliminar requisitos administrativos que desincentiven la contratación de personal e impidan el desarrollo de las PYME.

⁹⁹ Por ejemplo, el Convenio sobre terminación de la relación de trabajo, 1982 (Nº 158), dispone dichas excepciones (de todo el Convenio o de algunas disposiciones) en relación a ciertas categorías respecto a las cuales se plantean problemas que revisten cierta importancia, especialmente en consideración al tamaño de la empresa que los emplea.

La tendencia a reformar la legislación con relación a la pequeña empresa es el único tema que se ha mantenido constante desde 2000, ya que casi la mitad de los países de la región han reformado su legislación en aras a su fortalecimiento y promoción, aunque aún tímidamente en su mayoría. En algún caso, la flexibilidad de la norma es notable, como en Perú y Paraguay, donde se le dota de un régimen especial que comporta la reducción de beneficios sociales en relación a los trabajadores amparados por el régimen general.

En países como Argentina, Brasil, Paraguay o Perú se han adoptado leyes, o conjunto de normas dedicados a regular las relaciones en la pequeña empresa. Sin embargo, la mayoría de las referencias legales en la región aparecen más bien dispersas en leyes generales o están implícitas en disposiciones de los Códigos de Trabajo.

La definición de la pequeña empresa, a efectos laborales, no siempre existe o no es evidente y, en todo caso, no es uniforme en la región y mucho menos respecto de países de otras regiones, aunque tiene una gran importancia práctica, pues el número de trabajadores de las empresas de pequeña entidad (menos de 20 trabajadores) representa el núcleo fundamental de la población económicamente activa (PEA). En este sentido, la ley argentina considera pequeña a la empresa que no supere los 40 trabajadores y cuya facturación anual sea inferior a la determinada por la Comisión Especial de Seguimiento¹⁰⁰. Brasil no la define, sino que se limita a regular en diferentes ámbitos a las micro y pequeñas empresas¹⁰¹. En Perú, la reciente Ley N° 28015 define a las microempresas como aquellas de uno a diez trabajadores con un nivel de ventas de hasta 150 UIT y a las pequeñas, como las de uno a 50 trabajadores con un nivel de ventas de hasta 850 UIT.

Sin embargo, el campo de aplicación de algunas disposiciones está determinado por el número de trabajadores o por el capital de la empresa, en clara referencia a las de menor tamaño, aunque con criterios disímiles. En Argentina, la regulación de empresas en crisis se aplica únicamente a las de más de 50 trabajadores¹⁰². En Colombia, el registro de trabajadores es necesario en las empresas con cinco o más trabajadores permanentes¹⁰³. En otros países, la aplicación de la ley está determinada por el capital de la empresa (en Bolivia, para los trabajadores de hoteles e industrias gráficas) o por la propia naturaleza del negocio (como en el caso de Colombia, respecto de la regulación de determinados sectores típicamente artesanales o de pequeña entidad -peluquerías, floristerías, panaderías, fondas, etc.- la cual, indirectamente, queda reservada en la práctica para la pequeña industria o comercio).

¹⁰⁰ Ley N° 24.467, de 1995.

¹⁰¹ Ley N° 8.864, de 28 de marzo de 1994.

¹⁰² Decreto N° 2072/94, de 25 de noviembre.

¹⁰³ Código de Trabajo.

El régimen laboral de la pequeña empresa tampoco presenta un carácter homogéneo en la región y es incipiente. Algunas reformas establecen reglas particulares sobre condiciones de trabajo, en especial sobre jornadas y remuneración, más dúctiles y menos onerosas para el empleador. En particular, en Argentina la ley no sólo simplifica el sistema de inscripción y registro para las pequeñas empresas, sino que también permite en ellas el uso de los contratos temporales sin la habilitación u homologación previa por convenio colectivo, la cual mantiene como una exigencia de carácter general. Con relación a las condiciones de trabajo, permite modificar por convenio colectivo las formalidades, requisitos, avisos y oportunidad de la licencia anual ordinaria, bajo ciertas condiciones, lo cual abre un margen casi ilimitado a la flexibilización en esta materia. La ley brasileña, a su vez, aun manteniendo la obligación de la empresa de controlar los períodos de licencia de sus empleados, se orienta, sin embargo, en el mismo sentido, al liberar a los negocios menores de la obligación de comunicar a la autoridad la fecha de inicio y fin de las vacaciones¹⁰⁴.

La reciente norma paraguaya (Ley N° 1980) permite tener el 20% del personal de las microempresas bajo contrato de primer empleo, sin deber aportar por ellos pensiones, seguro social asignación familiar, indemnización por preaviso o vacaciones.

La simplificación de los procedimientos de despido es otro objetivo posible de las reformas, con el argumento de que las pequeñas empresas requieren de mayores facilidades de contratación. En varios países, las disposiciones generales relativas a la terminación de la relación de trabajo no se aplican a las pequeñas empresas, por razones históricas, de flexibilidad y/o de simplificación¹⁰⁵. En América Latina hay algunos ejemplos en este sentido, pero ninguno exceptúa a las pequeñas empresas de las normas sobre despido, sino que están centradas, en general, en los efectos de la terminación y, sobre todo, en las indemnizaciones¹⁰⁶.

En Colombia se establece una indemnización reducida por despido para las empresas con patrimonio líquido gravable inferior a mil salarios mínimos, pero allí, como también en Brasil y Perú, las pequeñas empresas están sometidas al régimen general. Por otra parte, en Venezuela y en Perú se ha limitado expresamente el derecho al reintegro de los trabajadores

¹⁰⁴ Ley N° 8.864.

¹⁰⁵ OIT, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. *Estudio general sobre la protección contra el despido injustificado*, párrafo 69. Conferencia Internacional del Trabajo, 82a reunión, 1995. Ginebra.

¹⁰⁶ En materia de procedimientos, la ley argentina N° 24.467, de forma *sui generis* en la región, establece un plazo de preaviso específico de un mes a computar desde el día siguiente a la comunicación, disposición que responde a la idea de simplificación que se prevé para estas empresas.

de tales empresas o de alguna de ellas: según la ley venezolana, los patronos que ocupen menos de diez trabajadores no están obligados al reenganche, aunque sí a las prestaciones debidas; por su parte, la ley peruana permite a los trabajadores de empresas de no más de 20 operarios reclamar el pago de su indemnización pero no la reposición en la empresa.

De modo similar, la ley mexicana exime tácitamente al empleador de reinstalar al trabajador si prueba ante la instancia correspondiente (Junta de Conciliación y Arbitraje) que éste "por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él", situación propia de las pequeñas empresas, que se caracterizan por relaciones de trabajo casi familiares. En Panamá, el Código de Trabajo no considera obligatoria la reintegración para los trabajadores de pequeñas empresas (es decir, las agrícolas de diez o menos trabajadores, agroindustriales de 20 o menos y manufactureras de 15 o menos), así como a los establecimientos de venta al por menor y empresas de servicios con cinco o menos trabajadores, salvo que se trate de establecimientos financieros, de seguros y bienes raíces. Estos límites también operan para la causalidad del despido, pudiendo estas pequeñas empresas, por vía de excepción, realizarlo sin necesidad de justificación. Si bien en Colombia existían normas similares, en la actualidad, salvo la aplicación transitoria del régimen tradicional, la derogación de la reintegración en todo caso elimina cualquier particularidad.

En general, en los últimos años las normas promulgadas buscan apoyar y fortalecer a las empresas, reduciendo costos laborales, entres otras medidas de reducción, elevando su competitividad y buscando estrategias de promoción.

En ciertas reformas se han simplificado las reglas y procedimientos relativos a las pequeñas empresas, esencialmente en cuanto al registro de trabajadores y la terminación de la relación de trabajo y, además, se ha intentado rebajar sus costos laborales. La legislación del trabajo revela, de esta manera, que puede adaptarse y tener en cuenta las características de una empresa que, por su tamaño y las relaciones internas, necesita de reglas peculiares.

B. PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El derecho del trabajo tiene como fin *-ver supra-* la construcción y el sostenimiento del sistema de relaciones laborales, en particular, regulando las relaciones de los representantes colectivos de empresarios y trabajadores para definir los términos y las condiciones de los

contratos de prestación de servicios. Esta regulación se orienta no sólo a compensar la debilidad contractual del trabajador (siendo por ello una regulación de niveles y condiciones mínimas), sino a facilitar la disposición de la fuerza de trabajo como recurso productivo; es decir, utilizar el factor trabajo por parte de las empresas en condiciones adecuadas de eficiencia.

El reconocimiento de los distintos elementos del sistema de relaciones laborales -el sindicato y la asociación empresarial, el convenio colectivo, la huelga y las medidas de solución del conflicto- es un paso *sine qua non* de la formación del derecho del trabajo. De hecho, no puede concebirse esta disciplina jurídica sin una articulación específica del sistema de relaciones laborales. Todos los elementos orgánicos y funcionales de este sistema aparecen reconocidos como parte integrante del propio proyecto de Estado y no puede comprenderse en la actualidad un Estado social de derecho sin que exista libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y la facultad de ejercer medidas de conflicto.

Las relaciones colectivas de trabajo requieren, por tanto, de condiciones mínimas que van desde un cierto grado de organización social hasta un clima de libertades públicas. Este mínimo ha sido, sin embargo, difícil de alcanzar de forma uniforme en América Latina debido a numerosas vicisitudes, lo que, sin duda, ha generado un clima de inestabilidad social que dificulta la solidez de un sistema estable de relaciones de trabajo.

Constatando esta situación y con respecto a América Latina en la región, Weller señala que se ha registrado un descenso del nivel de sindicalización por efecto de varios factores, entre los que se puede mencionar los siguientes: a) la represión contra el movimiento sindical durante los períodos de dictaduras militares y la crisis económica de los años ochenta, que redujeron la afiliación a los sindicatos; b) los cambios de la legislación, que redujeron el campo de acción sindical; c) la deslegitimización que han sufrido ciertos sindicatos por sus estrechos vínculos con partidos políticos y por prácticas poco transparentes; d) la vigente orientación de los sindicatos en varios países de dirigir sus reivindicaciones sólo al Estado y no a los empresarios también, actitud crecientemente obsoleta en el contexto de la nueva modalidad de desarrollo; e) la reorganización de la estructura productiva que aumenta el peso de la pequeña y mediana empresa, donde la organización sindical es más difícil y aumenta el papel de ocupaciones que no corresponden a la pauta tradicional de la membresía sindical (profesional y técnicos administrativos, etc.); f) la reducción del empleo público donde, en algunos casos, los niveles de sindicalización eran elevados.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Cfr. Weller, Jürgen, *Transformaciones de la institucionalidad laboral*, en: *Reformas Económicas, Crecimiento y Empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe* (CEPAL); Santiago de Chile, 2000, pág. 35.

A pesar de esas limitaciones, continúa el autor, se ha planteado que una modernización de las relaciones laborales acorde con las nuevas condiciones económicas requiere un refuerzo de la capacidad de los trabajadores para la negociación colectiva y una menor injerencia del Estado en la definición de las condiciones de trabajo. No obstante, en su opinión, habría que tener presente que una gran parte de los ocupados no trabajan en empresas de un tamaño mínimo que permitiría la organización de los trabajadores y la eficiente representación de sus intereses. A ello contribuyen los procesos de subcontratación, tanto de actividades complementarias como de segmentos del proceso productivo como tal, donde las relaciones laborales son muy diferentes para los trabajadores de las empresas "núcleo" y los trabajadores de otras empresas de la red productiva. A pesar de las dificultades anotadas, concluye que "...la futura institucionalidad laboral aparentemente se basaría en una eficiente combinación de instrumentos de negociación colectiva y de regulación pública".¹⁰⁸

A lo anterior debe añadirse que, en los últimos doce años, todos los países se han visto enfrentados a políticas de ajuste económico, de privatización de empresas públicas y de apertura de las economías, así como a diferentes procesos (en mayor o menor medida) de integración regional. Estos nuevos factores han despertado el debate sobre la regulación de las relaciones laborales, empleando la ley como fuente casi única de la reglamentación del sistema de relaciones laborales. Muestra clara de esta tendencia es la llamada disponibilidad colectiva en Argentina, que la norma establece como único mecanismo validante de la flexibilización (renuncia o rebaja de derechos) de las condiciones reguladas por los ordenamientos laborales. No obstante, junto a este proceso existen también tendencias (caso argentino y brasileño) a generar una regulación conjunta de la flexibilidad, promoviendo la negociación colectiva como medio de garantizar una flexibilidad pactada.

El valor de la libertad sindical y de la negociación colectiva es hoy indudable, no sólo como elemento de legitimidad social y fortalecimiento de la democracia, sino en cuanto a sus efectos beneficiosos sobre la productividad y el crecimiento económico. Distintos estudios de diferentes organizaciones y autores interesados muestran que los sindicatos reducen las brechas salariales entre hombres y mujeres y entre trabajadores calificados y no calificados. Además, la cobertura de la negociación colectiva tiende a estar asociada a mayor crecimiento del salario real y del empleo.

El desarrollo legislativo de las relaciones colectivas en la región ha estado, así, situado entre las ideas de la autonomía colectiva y las tendencias a la intervención y el control por parte del Estado, aunque, en general, la reforma se ha generado a través de una regulación unilateral del Gobierno, impuesta a través de la ley. El resultado ha sido una normativa

¹⁰⁸ Weller, "*Los retos de la institucionalidad laboral...*"; *Op. cit.*, pág. 36.

detallada, salvo en Uruguay, donde las relaciones laborales, incluso la flexibilización, se ha desarrollado a través de la negociación colectiva voluntaria, la imposición unilateral del empleador o por imperio de los hechos.¹⁰⁹ No obstante, en junio y julio de 2005, respectivamente, el actual gobierno se encuentra discutiendo, en la Comisión de Legislación de Trabajo del Parlamento, un proyecto de normas sobre la protección y promoción de la libertad de expresión.

En cuanto al contenido de la reforma, la generalización de regímenes democráticos en la región en las dos últimas décadas, así como la elevada tasa de ratificación de los Convenios N° 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, respectivamente¹¹⁰, seguramente han contribuido a que se produzcan una serie de revisiones en esta materia en 12 países de la región¹¹¹, aun cuando la completa armonización con los convenios en cuestión sigue siendo una meta pendiente de alcanzar en algunos países.¹¹² Por otro lado, las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en relación a ambos Convenios siguen siendo amplias y las quejas ante el Comité de Libertad Sindical siguen manteniendo un índice de constante crecimiento, lo que demuestra la existencia de numerosas dificultades en esta materia.

Por último, es necesario señalar que las relaciones colectivas y los derechos que las sustentan son parte del entramado de los derechos fundamentales laborales, reconocidos como indispensables en numerosos tratados internacionales. De hecho, hoy constituyen un mínimo imprescindible para desarrollar acuerdos comerciales con los Estados Unidos de América y obran como referencia y exponente del equilibrio en el ámbito del comercio internacional.

Como se demuestra en el informe anual "Su voz en el trabajo",¹¹³ el respeto a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva puede realzar los logros de una empresa al facilitar la innovación y la flexibilidad de la producción y de la organización,

¹⁰⁹ Cfr. Rosenbaum Rimolo, J. *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el Cono Sur de América Latina*. OIT, Lima, 2001.

¹¹⁰ Para julio de 2001, el Convenio N° 87 había sido ratificado por 18 Estados Miembros de la región y el N° 98 por 17.

¹¹¹ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela.

¹¹² El caso de Chile resulta revelador. La reciente ratificación de los Convenios N° 87 y 98 no ha supuesto la correspondiente puesta en consonancia de la legislación nacional.

¹¹³ Informe global, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales. OIT, CIT 2000.

siendo, además, instrumentos de lucha contra la pobreza y de solución de los problemas de distribución que amenazan la estabilidad social. De hecho, los países con mejor desarrollo de los sistemas de relaciones laborales presentan mejores resultados en materia de empleo y mejores resultados globales económicos¹¹⁴. En el mismo sentido incide el informe de la OIT "Trabajando en pos de la justicia social"¹¹⁵.

i. Libertad sindical

El derecho laboral postula la libertad de organización de trabajadores o de empleadores para promover y defender sus intereses, así como la libertad de sus organizaciones para dotarse de un estatuto, elegir sus autoridades, estructurar y formular un programa de acción, sin injerencia estatal ni de otra organización, dentro del respeto de la legalidad y con el goce de suficientes garantías. La idea de base es que las asociaciones fuertes y autónomas son indispensables para un adecuado sistema de relaciones colectivas de trabajo. Sólo así los trabajadores pueden recuperar la posibilidad de dialogar con el empleador y éste disponer de un interlocutor válido para examinar las condiciones de trabajo y, únicamente sobre esa base, puede el Estado colocarse en posición de realizar una auténtica concertación y promover el diálogo social. De allí las garantías que deben darse a los interesados para constituir y poner en marcha sus organizaciones.

La libertad sindical pasa, así, por la garantía de la existencia de organizaciones libres e independientes; que son el sustento para que un gobierno pueda afrontar los problemas económicos y sociales y resolverlos de la mejor manera en interés de los trabajadores y del entramado social.

Las recientes reformas apuntan, en general y formalmente, a robustecer el derecho sindical, bien sea por evolución de la legislación o, como en el caso de Chile en los noventa, por el proceso de recuperación de la democracia.

Caso excepcional en la región es, sin duda, el planteado en Venezuela tras la adopción de la Constitución de 1999, en la que los artículos 95 y 293, respectivamente, establecen disposiciones de injerencia en la gestión de los sindicatos, en sus elecciones y en el manejo libre de sus fondos. Otras normas emitidas desde entonces transitan en la misma vía y han generado comentarios de los órganos de control de la OIT.

¹¹⁴ Ver Auer, P., *Employment revival in Europe: Labour market success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands* (OIT, Ginebra, 2000).

¹¹⁵ Informe global, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales. OIT, CIT 2004.

Además de la supresión de normas restrictivas del derecho de asociación (caso de El Salvador), algunas reformas tienden a facilitar el ejercicio de ese derecho, sea a través de la reducción del número mínimo de miembros requerido para constituir un sindicato (El Salvador, Panamá), o por la simplificación del trámite de inscripción del mismo y la obtención de la personalidad jurídica, hasta llegar a consagrar la fórmula de la inscripción de pleno derecho en caso de silencio administrativo y sin intervención administrativa (Colombia, El Salvador, Panamá y Paraguay). En Chile, la reciente reforma del Código establece requisitos más flexibles de constitución de organizaciones sindicales. Guatemala, por su parte, ha concentrado su simplificación en las organizaciones supraempresa. Otras reformas extienden el derecho de sindicación a nuevas categorías de trabajadores (agricultores, en El Salvador; funcionarios públicos, en Chile, Nicaragua, Panamá) o facilitan la constitución de sindicatos de empresa, o de trabajadores eventuales o transitorios, o independientes (Perú), o por rama de actividad (Chile), trabajadores extranjeros (Panamá y, en cierta medida, Colombia) o bien de federaciones y confederaciones (Chile, El Salvador). Asimismo, la reciente reforma Colombiana de la Ley N° 584 establece derogaciones que eliminan el control de la gestión interna de los sindicatos, del mismo modo que las nuevas reformas brasileña y guatemalteca facilitan y simplifican el registro sindical.

La institución del "fuero sindical", es decir, la protección especial de inamovilidad que se da al trabajador investido de responsabilidades sindicales, salvo en caso de causa justificada de despido por falta grave, ha sido establecida o ampliada en diversos países (Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Venezuela), incluyendo la legislación de Costa Rica normas de protección del sindicato contra acciones antisindicales y, específicamente, con relación a las asociaciones solidaristas¹¹⁶. En general, la ley venezolana (LOT) contiene ahora una protección sindical más detallada y, con ocasión de la reforma anterior a la nueva Constitución, se suprimió la posibilidad de la disolución administrativa del sindicato. Las recientes reformas chilena y peruana confieren mayor flexibilidad al uso de la licencia sindical.

Asimismo, en Argentina, Chile y Guatemala se pueden verificar normas más protectoras contra la discriminación sindical.

No obstante, los efectos prácticos distan de los objetivos. Las organizaciones sindicales son en numerosos países más débiles y ostentan bajos índices de afiliación. ¿Es esta

¹¹⁶ En 1993 se prohibió cierto número de prácticas antisindicales, sancionándolas con la nulidad absoluta y se introdujo el fuero sindical en favor de los fundadores de un sindicato y de los dirigentes sindicales, quienes hasta entonces carecían de protección contra el despido injustificado. Asimismo, se redujo el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato y se prohibió que el empresario pacte convenios colectivos con grupos de trabajadores no sindicalizados en aquellos casos en que hubiese un sindicato en la empresa.

situación un resultado directo de la reforma? Resulta difícil probar la relación causa efecto de las reformas, sean o no flexibilizadoras. Lo cierto es que las diversas modificaciones se encuadran en un contexto de fortalecimiento de las relaciones laborales a nivel de la empresa, lo que, en países donde el promedio de PYME es muy elevado (un 40% de la ocupación urbana), implica un decrecimiento del papel de las organizaciones sindicales sectoriales o de rama y, por tanto, una cierta limitación de la incorporación de los trabajadores a la estructura sindical.

Además, hay que considerar que el número mínimo de trabajadores para constituir sindicatos de empresa en la región es de 20 en promedio, lo que, en este contexto de empresas pequeñas y escasez de sindicatos de industria nacional, implica que una reforma que fortalezca el nivel de empresa en desmedro del industrial limita de forma indirecta el acceso de los trabajadores de las empresas más pequeñas al ejercicio sindical.

Otra asignatura pendiente la representa la sindicalización en el sector público, en general ignorado en la ley, poco desarrollada o con limitaciones prácticas que dificultan de forma efectiva su desenvolvimiento (es el caso de Bolivia, Colombia, el Salvador o Paraguay).

Ley y práctica: las dificultades de conseguir una verdadera libertad sindical

Si bien la mayor parte de las reformas intenta subsanar deficiencias legales (como se mencionó, inspiradas en el cumplimiento de los Convenios N° 87 y 98 de la OIT), son numerosos los problemas prácticos que en esta materia quedan por resolver.

La falta de un registro formal para inscribir a los sindicatos en el sector público (Perú), la necesidad de una resolución presidencial (que necesita más de ocho meses) para dotar de "legitimidad" y personalidad jurídica a un sindicato (Bolivia), la imposición de trámites dilatorios que limitan la obtención de la personería (El Salvador) o la extendida existencia de prácticas antisindicales, así como el despido de dirigentes sindicales sin respetar las garantías mínimas, son sólo algunos de los problemas que, en general, podrían ser afrontados por la reforma.

Respecto a las asociaciones y organizaciones de empleadores, no se observa en la legislación, en general, regulaciones detalladas.

ii. Negociaciones colectivas

En materia de negociaciones colectivas, la idea central del derecho del trabajo ha sido favorecer que los trabajadores organizados puedan dialogar con sus empleadores o sus organizaciones y, como resultado de esas conversaciones, lleguen a acuerdos o convenios colectivos mediante los cuales definan las condiciones de trabajo y regulen las relaciones entre ellos.

Una serie de conceptos y normas han sido ideados y establecidos para facilitar esas conversaciones a diversos niveles (obligación del empleador de negociar de buena fe procedimientos de negociación, etc.), proteger temporalmente a los trabajadores contra eventuales represalias, definir los efectos de los acuerdos y prever un sistema de publicidad de los mismos. Su inclusión, en diverso grado, es común en las legislaciones de América Latina.

En este contexto, la regulación sobre este tema se ha visto también renovada y, en algunos casos, fue fruto de consensos acuerdos entre gobiernos, trabajadores y empleadores (Argentina, por ejemplo).

En otros casos, los intentos de reforma, como en Ecuador ("Ley Trolebús II") incluían temas tales como el Pacto Libre de Contrato Colectivo de Trabajo o algunos aspectos de las providencias de seguridad en caso de huelga y servicios mínimos que hubieran podido afectar el desarrollo de la libertad sindical. No obstante, la solución de inconstitucionalidad de la mayoría de los artículos propuestos resolvió parte de las dudas.

Las reformas en este campo cubren esencialmente algunos de los siguientes aspectos: desarrollo de la negociación colectiva, la homologación y la flexibilización de las relaciones individuales de trabajo a través de la negociación.

Varias reformas (Chile, República Dominicana, Venezuela -LOT-) tienden a favorecer el desarrollo de la negociación colectiva, bien sea mediante la extensión del número de materias sobre las que pueden versar (Panamá y Perú), o de su ámbito, incluida la función pública (Argentina, Paraguay, Venezuela), o del mayor radio acordado a las llamadas "negociaciones no reguladas" (Chile).

En el mismo sentido, se reafirma en un caso (Chile) el valor de la convención colectiva, al restablecer el principio de que sus cláusulas prevalecen sobre las del contrato individual.

En otro ámbito y completando las sucesivas reformas, la ley reciente 25 250 en Argentina limita la ultractividad de las negociaciones colectivas, estableciendo en defecto de especificación dos años la duración de los convenios.

Además, se ha tratado de consolidar la negociación colectiva como una actividad sindical, al prohibir en varios países que los grupos de trabajadores puedan contratar colectivamente

cuando existe de por medio un sindicato (Costa Rica, El Salvador). En Perú, Ecuador y Colombia, en cambio, la ley permite los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados y, en este último país, los pactos colectivos (acuerdos sin participación sindical) han aumentado desde 1990 en alrededor de un 10% del total y los convenios colectivos han mermado proporcionalmente.

Con frecuencia, el sector público queda excluido del derecho a la negociación, incluso cuando se permite la afiliación sindical de los funcionarios públicos. En el caso de Brasil, por ejemplo, los funcionarios que no pertenecen a la Administración del Estado no tienen derecho a la negociación, ya que el Art. 37 de la Constitución regula taxativamente las condiciones de empleo y trabajo, lo cual no permite negociar. Esta es la interpretación aprobada por la Directriz de jurisprudencia N° 05 del Tribunal Superior¹¹⁷.

Se tiende a fortalecer el papel del sindicato, a extender la obligación de pagar cuotas sindicales a los trabajadores beneficiarios de una convención colectiva y que no están organizados en sindicatos (Chile, Colombia, Ecuador, Venezuela) y al abrir para las federaciones y confederaciones la posibilidad de negociar colectivamente (El Salvador).

En lo que pudieran considerarse, en cambio, disposiciones que condicionan la celebración de convenios colectivos, Argentina mantiene, como se mencionó, la obligatoriedad de incluir cláusulas para regular las relaciones en las pequeñas empresas, salvo que se acredite la existencia de un convenio colectivo específico. Además, la ley hace intervenir a la autoridad administrativa en la renovación del convenio colectivo para la pequeña empresa, pues le crea la facultad de convocar a las partes a la negociación.

Algunas reformas acentúan el papel de la negociación colectiva para regular el contrato de trabajo, inclusive con cláusulas que alteran el esquema mínimo legal o disminuyan los beneficios de los trabajadores. De esta manera, la negociación colectiva puede facilitar el recurso a los contratos por tiempo determinado o regular la jornada ordinaria de trabajo y el trabajo en horas tradicionalmente consideradas extraordinarias, mediante la creación de un banco de horas (Brasil), o vincular el salario a la productividad (Panamá, Venezuela), o bien "actualizar" los beneficios de los trabajadores en función de la realidad de la empresa, para sustituir beneficios, o renovar o revisar la convención colectiva (Panamá, Paraguay), eventualmente con reducción de beneficios (Venezuela).

De igual manera, y como se señaló, aun cuando en toda la región se admite, en principio, la pluralidad de niveles de negociación, la ausencia de procedimientos para la negociación por rama de actividad en la mayoría de los países obviamente la dificulta (véase el caso de

¹¹⁷ Cfr. Memoria del Gobierno de Brasil con relación al informe anual, con arreglo al seguimiento de la Declaración. OIT, 2002, pág. 15.

Bolivia o Colombia). En Venezuela, dicho procedimiento sigue siendo complejo, pero al menos ha sido desligado del arbitraje en caso de desacuerdo y ahora es posible que los sindicatos insatisfechos recurran a la huelga.

Varios países (Perú, por ejemplo) han tomado partido por la negociación a nivel de empresa. De la misma manera parece obrar la nueva regulación argentina. La ley argentina, según se indicó anteriormente, promueve la descentralización de la negociación colectiva y su adaptación a la pequeña empresa, con normas llamadas "de disponibilidad colectiva", según las cuales es posible, por cláusula del contrato colectivo, "habilitar" al empleador para contratar trabajadores por tiempo determinado bajo ciertas modalidades, sin necesidad de que el contrato colectivo tenga que ser homologado a este respecto; alterar el régimen legal de licencia anual ordinaria, fraccionar los períodos de pago del sueldo anual complementario y modificar el régimen de extinción del contrato de trabajo, así como redefinir los puestos de trabajo correspondientes a las categorías determinadas en los contratos colectivos de trabajo y modificar regulaciones colectivas o estatutarias aplicables en caso de reestructuración de las plantas por razones tecnológicas, organizativas o de mercado. Al propio tiempo, consagra la intangibilidad del convenio de la pequeña empresa respecto de convenios de otros ámbitos, los cuales no pueden modificarlo durante el plazo de su vigencia.

El nivel de la empresa tiene sus ventajas y sus límites, por la propia cercanía del empleador. El sindicato puede sentirse más cómodo, pero puede también tropezar con serias dificultades, con riesgos específicos de conflictos o, a la inversa, de ser controlado por el empleador. A su vez, para los trabajadores, el ejercicio efectivo del derecho de asociación puede ser más difícil que en otros ámbitos aunque, por otra parte, tiene allí más facilidades de entrar en comunicación unos con otros. Además, la negociación de empresa tiene virtudes particulares para regular con propiedad las condiciones de trabajo en función de la realidad de la empresa y las necesidades de los trabajadores; pero, al propio tiempo, su poder de uniformación de dichas condiciones de trabajo es necesariamente menor que el de una negociación por rama¹¹⁸.

iii. Conflictos y prevención o solución de conflictos

Uno de los aportes históricos más relevantes del derecho del trabajo han sido las instituciones relativas a los conflictos laborales, las cuales, a su vez, se han ido adecuando a la evolución de las relaciones de trabajo. Esas instituciones parten del supuesto que el conflicto es un elemento de las relaciones de trabajo y como tal requiere un cauce apropiado para la

¹¹⁸ Acerca de las ventajas y desventajas de la descentralización de la negociación colectiva, véase Márquez & Pagés, *Op. Cit.*: 43.

expresión de las respectivas posiciones de empleadores y trabajadores, capaz de favorecer el diálogo y alejar los conflictos y de crear, inclusive, un ambiente cooperativo entre ambos. El entorno de las relaciones colectivas de trabajo debe ser de libertad para la acción de los interlocutores sociales. Al Estado le corresponde un papel de promotor y, al propio tiempo, de defensor de los intereses de la sociedad, de forma que las relaciones colectivas se desenvuelvan dentro de la legalidad y que no sean afectados los servicios esenciales, entendidos en sentido estricto.

Las legislaciones de América Latina se han caracterizado por dar al gobierno un marcado papel intervencionista y controlador de las relaciones colectivas, en general, y de las situaciones conflictivas, en particular. Paradójicamente, han estado más centradas en el conflicto que en el diálogo, con normas que no facilitan suficientemente la negociación ni el recurso a mecanismos para evitar o solucionar el conflicto, tal vez por una desconfianza hacia los fenómenos colectivos y hacia el sindicalismo.

Las escasas reformas de los últimos años parecen confirmar también una tendencia de menor intervencionismo estatal en materia de conflictos. Las mismas se refieren tanto al tema de la huelga como al de los mecanismos de prevención y solución de conflictos colectivos.

Las nuevas normas contempladas una mayor amplitud en la regulación del concepto y supuestos de procedencia de la huelga (por ejemplo en Chile, Colombia, Nicaragua), incluida la huelga en la función pública y la huelga de solidaridad. Al mismo tiempo, algunas legislaciones tratan sobre el ejercicio de ese derecho, bien sea mediante el establecimiento de un preaviso (Paraguay) o de un plazo para declararla, o de un lapso máximo de 60 días de duración (Colombia).

Planteadas la huelga, hay soluciones contrapuestas en cuanto a la posibilidad de contratar reemplazantes: esa posibilidad es admitida en Chile y en Ecuador cuando se trata de atender servicios mínimos no cubiertos por los huelguistas, y negada en Colombia y Paraguay salvo, en este último, en caso de ilegalidad.

La mayor apertura se nota, igualmente, en la presunción de legalidad de la huelga, establecida en un Estado (El Salvador), la precisión en los supuestos de ilegalidad (Colombia, El Salvador, Perú) y el efecto más atenuado que se da a la declaratoria de ilegalidad, en el caso de Nicaragua. Aun así, el ejercicio de la huelga suele estar sometido a serios condicionamientos que lo desestimulan y muchas huelgas son declaradas ilegales.

Finalmente, algunas reformas se refieren a los servicios esenciales, en los cuales se prohíbe o se limita la huelga, y a los servicios mínimos en caso de ésta.

Unas cinco de las nuevas legislaciones tratan de los mecanismos relativos a los conflictos, en particular de la conciliación y el arbitraje, facultativo o forzoso. Chile, por ejemplo,

prevé el libre uso de la mediación y el arbitraje facultativo. Perú, por su parte, ha adoptado una ley especial en materia de arbitraje. En cuanto a la Argentina, la Ley N° de 1998 establece que el Ministerio de trabajo constituirá un servicio de mediación y arbitraje para resolver de los conflictos colectivos. De todas maneras, el Estado conserva, por lo general, la facultad de decretar el arbitraje obligatorio y la reanudación de faenas, en ciertos supuestos.

C. CONCLUSIONES

El recorrido por la legislación del trabajo producida en los últimos 15 años permite llegar a algunas conclusiones en cuanto a las reformas y sus alcances, aunque las tendencias varían y nada permite garantizar que no puedan existir, dados los rápidos avances del proceso globalizador, cambios radicales en un corto lapso de tiempo.

En primer lugar, ha habido reformas en la mayoría de los países de América Latina, en mayor o menor grado. Algunos países trataron de modernizar leyes que se habían mantenido inalterables durante años, otros quisieron armonizar las relaciones de trabajo con el restablecimiento o la consolidación de las libertades públicas. Determinadas reformas fueron generales, en otras se hicieron cambios puntuales en ciertas instituciones o mecanismos. Las modificaciones han sido hechas de diversas formas. Las más comunes han sido adoptadas por ley, pero otras han derivado directamente de la Constitución, de decretos, o de instrucciones o directivas.¹¹⁹

Por lo general, la reforma se hace por un instrumento que trata de cuestiones del trabajo pero, en Argentina por ejemplo, ha habido también casos importantes de textos legales sobre materia económica, o sobre la pequeña y la mediana empresa, que modificaron directamente los derechos de grupos importantes de trabajadores. De esta manera, no sólo se pueden esclerosar las relaciones de trabajo, al anclarlas a la suerte de una regulación económica y financiera, sino que, además, la dispersión normativa complica el ordenamiento jurídico y hace más engorrosa su aplicación.

¹¹⁹ Es el caso del Brasil, con la reforma constitucional y el uso repetido de las medidas provisorias para desregular la negociación de las utilidades, o el de Perú, a través de sus decretos legislativos. En febrero de 1998, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Costa Rica intentó introducir por una inestructiva modificaciones flexibles. En cuanto jerárquicamente no puede contravenir el Código, su efectividad jurídica ha sido nula, pero al menos ha servido para relanzar la importancia del tema y la posible necesidad de modificar la legislación.

En todo caso, en varias reformas pudiera haber prevalecido la influencia de un factor externo¹²⁰, bien sea, por ejemplo, el condicionamiento de créditos o de asistencia de bancos internacionales; o bien los comentarios mediante los cuales la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT solicita de un Estado Miembro que armonice su legislación con determinado convenio que hubiese ratificado. Recientemente, es el impulso de los tratados de libre comercio y la necesidad de adecuarse al cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales uno de los principales motivos del cambio.

En segundo lugar, algunas reformas responden a intenciones de flexibilizar las relaciones de trabajo¹²¹. En este sentido, Panamá buscó "procurar al capital una compensación equitativa por su inversión", mientras que en el Código de 1971 el propósito era "fijar una especial protección estatal en favor de los trabajadores". Por su parte, el preámbulo que encabeza la reforma colombiana señala que "la modernización de la economía hace necesario que se torne más flexible el régimen laboral para darle mayor competitividad a nuestros productos, promover la inversión e incrementar la generación de empleo". El deseo dominante fue desregular ciertos aspectos de las relaciones de trabajo, para permitir un juego más libre de la voluntad de las partes en el mismo o, lo que es equivalente, un juego más libre de la oferta y la demanda de trabajo. Estos cambios se notan, sobre todo, en ciertas regulaciones de las relaciones individuales. Actualmente, este proceso se concentra, como se mencionó, en la pequeña empresa, lo que ha dado pie a que algunos sectores empiecen a plantear la revisión general sobre la base de que dichas reformas "flexibilizadoras" parciales han conseguido facilitar la competitividad en determinados sectores.

En tercer lugar, una de las preocupaciones principales que han orientado las reformas más importantes ha sido la promoción del empleo. Partiendo del supuesto que el esquema tradicional del contrato de trabajo y el costo del despido son rígidos y costosos, y por ello desestimula el empleo, se han ideado fórmulas para simplificar el inicio y la terminación del contrato y disminuir los costos salariales, incluida la indemnización por despido. No obstante, la flexibilidad del contrato de trabajo y la rebaja de sus costos no han sido seguidos

¹²⁰ M.L. Cook atribuye los cambios en la legislación a diversos factores, tales como la oportunidad, las características previas del sistema de relaciones profesionales, la fortaleza y orientación del sindicalismo, la unidad y orientación de los grupos de empleadores, las estrategias de los dirigentes gubernamentales y "a factores externos, tales como el Fondo Monetario Internacional y la Organización Internacional del Trabajo", *Op. Cit.*: 323, 328.

¹²¹ Los autores de la LNE argentina señalaron en 1991 que el modelo de contrato de la LCT imponía rigideces que afectaban la competitividad de las empresas y desalentaban la creación de empleos, en la medida que dificultaban el despido o encarecían su costo (no obstante, el despido sin causa en Argentina no es más difícil que en Chile, México o Colombia).

de un crecimiento neto del empleo asalariado, como tampoco las reformas estructurales que las han inspirado¹²². Sin embargo, esta postura cada día parece más cuestionada.

La incidencia de la legislación del trabajo en los costos laborales y la productividad es obvia. Sin embargo, resulta difícil estimar el impacto que por ello puedan tener en el empleo, ya que entran en juego otros instrumentos, incluidas las normas laborales que no tienen un componente económico significativo. La dificultad es aún mayor en una región donde se carece de suficientes informaciones al respecto y donde los niveles salariales son bajos.

La experiencia debería conducir a nuevas reflexiones sobre la relación que puede existir entre legislación del trabajo y creación de empleos. Es una enseñanza jurídica de base que el derecho debe tener muy en cuenta la realidad social que regula y, en este caso, pueden ser legítimos todos los esfuerzos que se hagan para adaptar constantemente la legislación del trabajo a la realidad de las relaciones entre empleadores y trabajadores, con tal de que no se sacrifiquen principios y valores fundamentales sobre los cuales se ha estructurado ese derecho. Sin embargo, no pareciera que las normas laborales puedan ser incluidas entre las variables que realmente frenan el empleo en América Latina o, por lo menos, no al mismo nivel que elementos como la insuficiente inversión, la deuda externa, los desajustes de la moneda, los problemas políticos, la violencia, la pobreza y la desigualdad; o bien las limitaciones para la generación de tecnología y de empresas modernas, así como las deficiencias de formación profesional.

En cuarto lugar, el objetivo de la reforma pudo haber sido en ciertos casos fortalecer la posición de los trabajadores o de sus organizaciones, lo cual se observa sobre todo en el tratamiento de las relaciones colectivas de trabajo y en la búsqueda de una mayor autonomía colectiva. No obstante, en algunos de esos supuestos la práctica de individualización de las relaciones de trabajo y el repliegue del Estado han significado necesariamente una mayor desprotección de los trabajadores, lo que parece haber contrarrestado los avances de la legislación reformada en lo que a garantías sindicales y promoción de la negociación colectiva se refiere. Este sería un punto medular en una conclusión rigurosa de los efectos económicos y laborales de las reformas de la legislación del trabajo producidas durante estos últimos doce años.

¹²² “A pesar de la estabilización macroeconómica y las reformas estructurales, los problemas de empleo han persistido en América Latina (...). Las reformas estructurales, particularmente la “apertura” de las economías de la región, no han tenido por efecto elevar la demanda ni la remuneración relativa de los trabajadores no calificados, como se había creído en razón de las teorías convencionales sobre las ventajas comparativas en el comercio internacional”. Lora, E. & Olivera, M., *Macro policy and employment problems in Latin America*, en: *Employment in Latin America: what is the problem and how to address it?* Inter-American Development Bank (IADB) and Inter-American Dialogue Seminar, Washington, IADB, May 14, 1998: Summary.

Finalmente, es muy difícil calificar con una etiqueta exacta los alcances de una reforma laboral, por muchas razones, salvo en caso de cambios radicales. Por lo pronto, al inicio de la presente década, como en tiempos anteriores, las situaciones legislativas nacionales eran muy variadas, por lo cual el valor de una reforma y su verdadero alcance vendrá dado por lo que representa para cada país. Además, está también de por medio la distancia que puede haber, temporalmente o en forma duradera, entre la norma y su aplicación efectiva. Desde este punto de vista, por cierto, la voluntad reformadora encontraría un ancho campo de acción en cuanto se refiere a las estructuras administrativas y judiciales relacionadas con el trabajo. Muchos problemas atribuidos al derecho sustantivo pueden derivarse en realidad de una defectuosa aplicación de la ley y de procedimientos administrativos y judiciales largos, complicados y costosos. La búsqueda de la inmediatez, la simplicidad y la transparencia, bajo la vigilancia de los interlocutores sociales, podría conducir a una nueva etapa, más satisfactoria, de regulación de las relaciones de trabajo.

III. Cuadros Comparativos y Comentarios sobre algunos aspectos de la Legislación de los Países Latinoamericanos antes y después de la Reforma Laboral

A. El método de investigación

Los cuadros anexos pretenden analizar la incidencia de la reforma laboral en los países latinoamericanos, sobre la base de determinadas instituciones del Derecho Laboral que han sido consideradas claves por su incidencia en el desarrollo de la prestación de trabajo. Dichas instituciones son -a juicio de la OIT- la base para poder calcular costos laborales, para establecer índices de protección o para determinar, según un criterio más o menos común, el grado de flexibilidad.

INDICADORES DE FLEXIBILIDAD

Relación individual de trabajo

Contrato

- Formas o modalidades de contrato
 1. Indeterminado (condiciones) *vs.* CDD: condiciones, renovaciones, límites
 2. Contratos de formación y aprendizajes
- Período de prueba
- Monopolio de agencias de empleo
 1. Restricciones, condiciones, responsabilidad solidaria / subsidiaria

Terminación / despido

- Causas
- Despido injustificado
 1. Preaviso, indemnización, cesantías
- Preaviso
- Indemnización y otras compensaciones
- Tiempo para buscar nuevo empleo
- Cesantías y desahucios
- Reintegro
- Seguro de desempleo

Tiempo de trabajo

- Horario semanal, mensual, anual
- Anualización/ acumulación
- Tiempo de descanso obligatorio
- Horas extraordinarias
 1. Número límite, compensación
- Horas nocturnas
 1. Número límite, compensación
- Turnos
- Vacaciones
 1. Días de descanso obligatorio, acumulación, remuneración, compensación
- Otras licencias
 1. Maternidad (tiempo, remuneración)
 2. Familiares
 3. Otras

Pequeñas empresas

- Exenciones y beneficios laborales

Relaciones colectivas de trabajo

Libertad sindical

1. Tipo de sindicatos
2. Número mínimo de afiliados y sindicatos para constituir organizaciones
3. Autorizaciones administrativas (condiciones para otorgar personería)
4. Derecho a redactar sus estatutos
5. Libertad de gestión y administración interna
6. Órganos de representación en la empresa
7. Posibilidad de constituir organizaciones de representación distintas del sindicato
8. Licencia sindical
9. Disolución y liquidación
10. No discriminación y no injerencia

Libertad de negociar colectivamente

1. Posibilidad de negociar (límites)
 2. Numéricos
 3. Organizaciones más representativas
 4. Límites al contenido
 5. Duración y revisión del convenio
 6. Mediaciones y arbitrajes obligatorios
 7. Solución de conflictos, medios
- La huelga
 1. Declaración y legalidad
 2. Condiciones

En esta línea, los cuadros comparan analíticamente las disposiciones anteriores y posteriores a la reforma laboral¹²³ -en este último caso, las actualmente vigentes- de tal manera que se aprecien los cambios operados en las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Los cuadros comparativos se acompañan de informes de síntesis que destacan las reformas más importantes por cada institución y, cuando corresponda, por los países de cada región (Países Andinos, Cono Sur y Centroamérica). Dichas síntesis tiende a resumir tendencias o situaciones peculiares.

No obstante, debemos señalar que algunos aspectos relevantes del Derecho Laboral, tales como la subcontratación o intermediación laboral, el poder de dirección y el *ius variandi* del empleador, seguridad social, huelga, etc. no han sido analizados, bien por el desconocimiento o la escasa regulación, bien porque no puede hablarse de flexibilidad (seguridad o salud), o bien porque, como en el caso de la seguridad social, deberían ser objeto de un informe particular.

¹²³ Considerando como tal la que introduce cambios sustantivos en las instituciones básicas en los últimos 15 años.

B. Pautas para la elaboración de los cuadros

Para la confección de los cuadros comparativos se han tenido en consideración los siguientes criterios:

- a) Fecha de la reforma / momento histórico
- b) Existencia (o no) de reforma y carácter general de la misma
- c) Aspectos comunes de la reforma (temas coincidentes)
- d) Fuentes por país: textos, número, nombre completo, fecha y publicación (p. ej.):

República Dominicana, Código de Trabajo, Ley N° 16 a 92 del 29 de mayo de 1992 (texto publicado por la Secretaría de Estado de Trabajo, Santo Domingo DN, 1 de junio de 1992).

Los países considerados en la investigación son: Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

C. Fuentes

Las fuentes normativas que han servido de base para la elaboración de este trabajo, se limitan a las disposiciones laborales relativas a las relaciones individuales y colectivas de trabajo de los países seleccionados. De este modo, no forman parte de este trabajo las modificaciones en la regulación procesal o de seguridad social.

Así, existen algunos cambios sustantivos dignos de mencionar, aunque no serán desarrolladas por exceder el objeto del presente trabajo. A nivel procesal, a partir de 2001, se han producido en algunos países reformas integrales, tales como la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Venezolana de agosto de 2002, la reforma del Código Procesal del Trabajo colombiano de diciembre de 2001, así como las reformas procesales introducidas al Código de Trabajo de Ecuador (2002).

En cuanto a los sistemas de seguridad social, destacan las modificaciones de Ecuador (noviembre de 2001), Venezuela (diciembre de 2002) y República Dominicana (noviembre de 2002), que han modificado sus sistemas de seguridad social. En cuanto a pensiones, existen modificaciones sustanciales en el régimen de pensiones públicas en Perú, por una reforma constitucional (en 2004) y en Chile, por el sistema pensionario (en 2002).

1. Países Andinos

Bolivia

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución Política de 1967 (Constitución, La Paz, Bolivia 3008-83, Editorial “Puerta del Sol”).
 - Ley General del Trabajo (LGT) de 1939 (en su tenor actualizada hasta 1992-Natlex)¹²⁴.
 - Decreto del 23 de agosto de 1943, reglamentario de la Ley General del Trabajo (en su tenor actualizado hasta 1992 - Natlex).
 - Decreto Supremo N° 23570 del 26.07.93 (por el que se determina el ámbito de aplicación de la Ley General del Trabajo e identifican las especificidades que configuran las relaciones laborales).
 - Resolución Ministerial N° 193/72, del 15 de mayo de 1973.
 - Resolución Ministerial N° 283/62, del 13 de junio de 1962 (Legislación del Trabajo, Editorial “Los amigos del libro”, Colección Jurídica “Guttentag”).
 - Ley del 18 de diciembre de 1944 y Ley N° 16187, del 16.02.1979 (*Estudio comparado de las legislaciones de trabajo de los países del grupo andino*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima, 1992).
- Después de la reforma de los 90:*
- Constitución Política y sus reformas, 1994.
- Reformas de 2001 en adelante:*
- No ha habido reforma de la legislación laboral.

Colombia

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución Política en su versión modificada al 11.12.87.
 - Código Sustantivo de Trabajo (CST) de 1950 (SL, 1950-Col.3A) y sus modificaciones:
 - Decreto Ley N° 0204, del 6 de septiembre de 1957 por el cual se dictan normas sobre fuero sindical (SL, 1957- Col.1).

¹²⁴ Natlex es la base de datos sobre legislación nacional, de acceso gratuito a través de cualquiera de las páginas web de la OIT.

- Decreto Ley N° 2351, del 4 de septiembre de 1965, por el cual se reforma el Código de Trabajo (SL, 1965-Col. 1).
- Decreto N° 13, del 4 de enero de 1967, por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley N° 73, del 13 de diciembre de 1966 (SL 1967-Col 1).

Después de la reforma de los 90:

- Constitución Política de Colombia, 1991 (Constitución Política Legis Eds. Bogotá. Colombia, 1991).
- Ley N° 50, del 29 de diciembre de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones (Diario oficial, 01.01.1991. N° 39618 - Natlex).
- Decreto N° 21, del 6 de enero de 1998, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales.
- Ley N° 584, que modifica el Código Sustantivo de Trabajo.

Reformas de 2001 en adelante:

- Ley N° 789. Ley Laboral y de Protección Social.
- Diario Oficial, 27 de diciembre de 2002 (Natlex).
- Ley N° 905, que modifica la Ley N° 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial, N° 45628 - Natlex).

Ecuador

Antes de la reforma de los 90:

- Codificación de la Constitución del Ecuador (Registro oficial del 06.12.1984. N° 763).
- Código de Trabajo (CT), del 30 de junio de 1978 (Registro oficial del 16.08.1978, N° 650).

Después de la reforma de los 90:

- Constitución Política del Ecuador del 16.01.1997, en su versión modificada al 05.09.1997.
- Codificación del Código de Trabajo (CT). La principal reforma al Código de Trabajo ecuatoriano se realizó por Ley N° 133 del 13 de noviembre de 1991 (Registro oficial del 29.09.1997, N° 64).
- Decreto Ley N° 2000-1, que contiene la Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana, que modifica el

Código del Trabajo (publicada en el Registro Oficial N° 144 del 18 de agosto de 2000).

Reformas de 2001 en adelante: ● Ley N° 2003-10-Natlex, reformatoria al Art. 113 del Código de Trabajo (27 de junio de 2003 - Natlex).

Perú

Antes de la reforma de los 90:

- Constitución de 1979 del 12.07.79.
- Decreto Ley N° 18138, Contratos a Plazo Fijo del 06.02.70.
- Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales del 21.11.78.
- Ley N° 24514, Ley de Estabilidad Laboral del 05.06.86.
- Decreto Ley N° 23189, Ley de la Pequeña y Mediana Empresa del 27.07.80.
- Ley N° 3010, Ley de Descansos en Domingos y Feriados del 26.12.18.
- Ley N° 12015, Ley de Cálculo de Indemnizaciones de Empleados del 02.12.53.
- Decreto Supremo N° 006-71, Reglamento de Convenciones y Negociaciones Colectivas del 29.11.71.
- Ley N° 23407, Ley General de Industrias del 29.05.82.
- Ley N° 22329, Ley de Comunidad Pesquera del 07.11.78.
- Ley N° 22333, Ley sobre Comunidad Minera del 14.11.78.
- Ley N° 19020, Ley de Comunicaciones del 10.11.71.
- Ley N° 14222, Ley del Salario Mínimo del 23.10.62.
- Ley N° 9463, Ley de Reducción de Remuneraciones del 17.12.41.
- Ley N° 15485, Ley de Preferencia Salarial del 29.03.65.
- Ley N° 9049, Ley de Descanso Vacacional del 13.02.40.
- Ley N° 13683, Ley de Descanso Vacacional de Obreros del 25.08.61.
- Ley N° 22482, Ley de Seguridad Social en Salud del 01.04.79.
- Ley N° 4916, Ley del Empleado Particular del 07.02.24.
- Ley N° 8439, Ley de Indemnización para Empleados del 20.08.36.

- Ley N°11772, Ley de Compensaciones por Cese del 20.02.52.
- Ley N° 21116, Ley de Garantía de Compensación por Cese del 11.03.75.
- Ley N° 21396, Ley de Compensación para Empleados del 20.01.76.
- Ley N° 20151, Ley del SENATI del 25.09.73.
- Ley N° 25139, Ley de Gratificaciones del 15.12.89 (todas las normas han sido obtenidas por fuente propia; al respecto, puede verse Rendón, Jorge, *Legislación Laboral*. Ed. Tarpuy. Lima, 1988).

Después de la reforma de los 90:

- Constitución Política del Perú, 29.12.93 (Diario “El Peruano”, edición especial del 30.12.93).
- Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento de Empleo, Decreto Supremo N° 001-96-TR (“El Peruano”, separata especial del 26.01.96. N° 5683).
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), Decreto Supremo N° 003-97-TR (“El Peruano” del 27.03.97, N° 6116 - OIT).
- Ley de Formación y Promoción Laboral (LFPL), Decreto Supremo N° 002-97-TR del 21.03.97, modificada por Ley N° 27404.
- Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Legislativo N° 854.
- Ley de Descansos Remunerados, del Decreto Legislativo N° 713 sobre descansos y vacaciones.
- Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT). (Revista “Análisis Laboral”, julio 1992, OIT).
- Decreto Legislativo N° 705, Ley de Pequeña y Micro Empresa del 06.11.91.
- Decreto Legislativo N° 856, Ley de Créditos Laborales del 04.10.96.
- Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios del 01.03.97 (las normas citadas pueden encontrarse en el *Manual de Derecho Individual del trabajo*).

Asesoría Laboral, Lima, 1999).

- Decreto Legislativo N° 677 del 07.10.91 sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas generadoras de rentas de tercera categoría (*Estudio comparado de las legislaciones de trabajo de los países del grupo andino*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima, noviembre de 1992).
- Decreto Legislativo N° 892, del 8.11.96 sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas generadoras de rentas de tercera categoría (Asesoría Laboral, 11.96. N° 59, ppág. 19-20).
- Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales del 05 de noviembre de 1991.

Reformas de 2001 en adelante:

- Ley N° 27606, que extiende el descanso postnatal en caso de nacimiento múltiple. (diciembre de 2001).
- Ley N° 27626, que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores (enero de 2002).
- Ley N° 27735, que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad (mayo de 2002).
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (julio de 2002).
- Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. (julio de 2003).
- Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias, en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada (agosto de 2003).
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 27912 (octubre de 2003).
- Ley N° 28518, sobre modalidades formativas laborales (“El

Peruano”, 24 de mayo de 2005).

Venezuela

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución de la República de Venezuela en su versión modificada a 1983 (Constitución de la República de Venezuela, Editorial La Torre, Caracas).
 - Ley del Trabajo (LT) de 1936 en su versión modificada a 1983 (SL, 1983-Ven1).
 - Reglamento de la ley de trabajo, Decreto No. 1563 (Gaceta oficial. 31.12.1973. Extraordinario).
- Después de la reforma de los 90:*
- Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990 en su versión modificada al 19.06.97 (Gaceta oficial - texto íntegro Natlex).
- Reformas de 2001 en adelante:*
- No se registra reforma en la legislación laboral.

2. Países del Cono Sur

Argentina

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución de la Nación Argentina, en su tenor modificado hasta 1957 (Constitución, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1984).
 - Régimen de contrato de trabajo, en su versión modificada al 01.08.1980 (SL, 1976-Arg.1).
 - Ley N° 11544 de jornada de ocho horas de trabajo (SL, 1929-Arg. 1).
 - Ley N° 14250, del 13 de octubre de 1953, que establece disposiciones para las convenciones colectivas de trabajo, en su versión modificada al 11 de enero de 1988 (SL, 1988-Arg.1).
 - Ley N° 23551, del 14 de abril de 1988, sobre asociaciones sindicales (SL, 1988- Arg.3).
 - Decreto N° 467, del 14 de abril de 1988, de reglamentación de la Ley N° 23551 sobre asociaciones sindicales (SL,1988-Arg. 4).
 - Ley N° 16936, de arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos (Boletín oficial, 31.08.66 - Bibli).

- Ley N° 2068, por la que se restablece la vigencia del Decreto Ley N° 16936 (Boletín oficial, 25.01.74- Bibli).
- Decreto N° 2184/90 de reglamentación de los procedimientos destinados a prevenir o, en su caso, encauzar los conflictos de trabajo (Boletín oficial, 19.10.1990 N° 26992 - DDS 1991/1, 1990- Arg.1).
- Ley N° 16.459 de 12.06.1964 (*El Derecho Laboral del Mercosur*, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, OIT/ Relasur, diciembre de 1994).

Después de la reforma de los 90:

- Constitución de la Nación Argentina, 1994 (Boletín oficial, suplemento. N° 27959).
- Ley Nacional de Empleo (LNE), Ley N° 24013 (Boletín oficial, 17.12.1991 N° 27286 - Natlex).
- Ley N° 24467 sobre la pequeña y la mediana empresa (PYME) (Diario oficial, 28.03.1995. N° 28112 - Natlex).
- Ley N° 24465, que modifica el régimen de contrato de trabajo, establece una modalidad especial de fomento de empleo y dispone sobre contrato de aprendizaje (Diario oficial, 28-03-95 N° 28112- Natlex).
- Ley N° 24692 sobre régimen de contrato de trabajo por la cual se sustituyen los incisos a) y b) del citado régimen (Boletín oficial, 27.09.1996 N° 28488 - Bibl).
- Resolución N° 1144 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la cual se reemplazan los modelos de contratos tipo correspondientes a los contratos de trabajo de tiempo determinado, aprobados por resolución N° 11 de 1992 (Boletín oficial, 26.10.1994, N° 28004 - Bibl).
- Ley N° 24.635 sobre conciliación laboral obligatoria (Boletín oficial 03.05.1996).
- Ley N° 25013 del 02.09.98, sobre reformas laborales (Natlex).
- Ley N° 25250 sobre reformas laborales (Boletín oficial del 02.06.00).

Reformas de 2001 en adelante:

- Resolución N° 303/2000, por la que se establece que la Secretaría de Trabajo entenderá en las excepciones permanentes y temporarias previstas en el Art. 4 de la Ley N°

11544 en relación con el Decreto N° 484/2000 y se precisan los alcances de este último (Boletín oficial, 26.07.2000 - Natlex).

- Decreto N° 484/2000 de jornada de trabajo, que establece las normas generales y el número máximo de horas suplementarias mensuales y anuales. Deroga el Decreto Ley N° 23696/44 y la r (MT) 436/ 74 (Boletín oficial del 20.06.2000 - Natlex).
- Ley N° 25300 de fomento para la micro, pequeña y mediana empresa. Establece: Objeto y definiciones. Acceso al financiamiento. Integración regional y sectorial. Acceso a la información y a los servicios técnicos. Compremipyme. Modificaciones al régimen de crédito fiscal para capacitación. Consejo Federal de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (septiembre de 2000 - Natlex).
- Decreto N° 757-2001, sobre Asociaciones Sindicales (Boletín oficial, 13.06.2001 - Natlex).
- Decreto N° 264/2002, sobre procedimiento aplicable en los supuestos de despido sin causa justificada, contemplados en el Art. 16 de la Ley N° 25.561. (Boletín oficial, 11.02.2002 - Natlex).
- Ley N° 25674, sobre: Asociaciones sindicales. Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos. Porcentajes de dicha representación (noviembre de 2002 - Natlex).
- Decreto N° 514/2003. Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales. Reglamentación de la Ley N° 25.674 - Natlex).
- Ley N° 25877. Derógase la Ley N° 25.250 y sus normas reglamentarias. Ordenamiento del Régimen Laboral. Derecho Individual del Trabajo. Período de Prueba. Extinción del Contrato de Trabajo. Preaviso. Derecho Colectivo del Trabajo. Negociación Colectiva. Procedimiento de la Negociación Colectiva. Conflictos Colectivos de Trabajo. Balance Social.

Administración del Trabajo. Inspección del Trabajo. Simplificación Registral. Cooperativas de Trabajo (marzo de 2004 - Natlex).

Brasil

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución de la República Federativa de Brasil (Diario oficial, 1988, N° 191-A).
 - Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT) en su versión actualizada al 05.04.1995 (SL, 1985 – Bra. 1 y modificaciones posteriores).
 - Ley N° 7998, por la que se regula el programa del seguro de desempleo, el abono salarial, se instituye el fondo de protección del trabajador y se dictan otras disposiciones. (Diario Oficial, 12.01.1990, N° 9, págs. 874-876).
- Después de la reforma de los 90:*
- Ley N° 8638, por la que se agregan disposiciones a la Ley Consolidación de Leyes de Trabajo del 31 de mayo de 1993.
 - Ley N° 8.864 de 28 de marzo de 1994, que establece normas para las microempresas y las pequeñas empresas (OIT).
 - Medidas Provisorias N° 794 de 1994 y 1594-34 de 1997.
 - Ley N° 7783, que regula las huelgas.
 - Ley N° 9601, Ley de Contrato de Trabajo por plazo determinado.
- Reformas de 2001 en adelante:*
- Ley N° 20.244, que revoca el Art. 376 de la Codificación de las Leyes del Trabajo (CLT) para permitir a las mujeres la realización de horas extra. (27 de junio de 2001 - Natlex).
 - Ley N° 10.710, que modifica la Ley N° 8213, de 24 de julio de 1991, sobre los Planes de Beneficios de la Previsión Social (5 de agosto de 2003 - Natlex).
 - Ley N° 10.421, sobre licencia por maternidad. (15 de abril de 2002 - Natlex).
 - Ley N° 10.218, por la que se agregan dispositivos al Art. N° 487 de la Codificación de las Leyes del Trabajo aprobada por el decreto-ley N° 5452, del 1 de mayo de 1943 (11 de abril de 2001 - Natlex).

- Ordenanza 1277, que precisa el Art. 2031 de la Ley N° 10406, del 10 de enero de 2002 (Nuevo Código Civil, 31 de diciembre de 2003 - Natlex).

Chile

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución Política de la República en su versión modificada al 11.11.91 (Constitución Política de la República de Chile. Editora Jurídica Manuel Mont, 1992).
 - Código de Trabajo (CT), Ley N° 18620 (Diario oficial, 06.07.87. N° 2812).
 - Decreto con fuerza de Ley N° 150, por el que se fija el texto refundido, coordinado y sistema de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidio de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los Decretos Leyes N° 307 y 603 de 1974 (Diario oficial, 25.03.82).
- Después de la reforma de los 90:*
- Código del Trabajo (CT) del 07.01.94 (la reforma chilena se realizó fundamentalmente a través de las Leyes Nos. 19010 (sobre extinción del contrato de trabajo), 19069 (sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva) y 19049 (sobre centrales sindicales) (Edición oficial. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1994 - Natlex).
- Reformas de 2001 en adelante:*
- Ley N° 19579, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica (05.10.2001 - Natlex).
 - Ley N° 19.988, que modifica el Código del Trabajo, en materia de remuneraciones por jornada extraordinaria y de trabajadores temporeros agrícolas (18.12.2004 - Natlex).

Paraguay

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución Nacional del 25 de agosto de 1967 en su versión modificada al 25.03.77.
 - Código de Trabajo (CT) de 1961 en su versión actualizada a 1986 (Código del Trabajo con leyes, decretos y resoluciones, editorial Asunción Paraguay).

- Decreto Ley N° 43, por el cual se modifica, se amplían párrafos y se incorporan artículos al título I del Libro V de la Ley N° 729/61, Código del Trabajo.

Después de la reforma de los 90: ● Constitución Nacional del 20.06.92 (El Diario noticias, 20.06.92).

- Código de Trabajo (CT) de 1993 en su versión modificada al 22.08.95 (Gaceta oficial del 25.08.95 N° 97 bis y Gaceta oficial del 29.10.93 N° 105 bis - Natlex).

Reformas de 2001 en adelante: ● Ley N° 1980, que regula sobre las normas de primer empleo (septiembre de 2002. (Natlex).

Uruguay

Antes de la reforma de los 90:

- Constitución de la República Oriental del Uruguay (Texto consolidado hasta 1989) (Constitución Nacional, FCU. Montevideo, Uruguay, 1991).
- Decreto Ley N° 14.312 de 10.12.74 (Derecho Positivo laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 13.318 de 28.12.64 (Derecho Positivo laboral, ediciones FCU).
- Decreto de 20.10.57 (Derecho Positivo laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 7.318 de 10.12. 1920 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 15.996 de 17.11.88 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 11.577 de 14.10.1950 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 11.146 de 23.11.1948 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 10.449 de 12.11.1943 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 12.590 de 23.XII.1958 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Decreto Ley N° 15.084 de 28.11.1980 (Derecho Positivo

Laboral, ediciones FCU).

- Decreto N° 227/981 de 27.05.1981 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 10.489 de 06.06.1944 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU - OIT).
- Código de Comercio (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU-OIT).
- Decreto de 10.XI.1944 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU - OIT). Ley N° 13.556 de 26.10.1966 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Ley N° 13.720 de 16.12.1968 (Derecho Positivo Laboral, ediciones FCU).
- Decreto Ley N° 14.791 de 08.06.78 (*El Derecho Laboral del Mercosur*, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, OIT/Relasur, diciembre de 1994).

Después de la reforma de los 90: ● No se ha dado reforma.

Reformas de 2001 en adelante: ● Decreto 55/000, por el cual se dictan normas relativas a régimen de descanso en jornada discontinua y continua en establecimientos industriales o comerciales con jornada máxima de ocho horas (Diario Oficial, 2000-02-24 - Natlex).

3. Países de Centroamérica

Costa Rica

Antes de la reforma de los 90: ● Constitución Política de 1949 en su versión modificada al 2.07.97 (SL, 1949-CR3).

● Código de Trabajo (CT) (texto consolidado hasta 1995), en su versión modificada al 17 de julio de 1997 (Natlex).

● Ley de aprendizaje, en su versión modificada a 1975.

Después de la reforma de los 90: ● Ley N° 7360 del 04.11.93, de reforma de la ley de asociaciones solidaristas, al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Ministerios de Trabajo (“La Gaceta” del 12.11.1993 N° 217 - Natlex).

Reformas de 2001 en adelante: ● Ley N° 8296, que reforma la Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas (“La Gaceta”, 05.09.2002 - Natlex).

Guatemala

Antes de la reforma de los 90: ● Constitución Política de la República de Guatemala (Diario de Centroamérica, del 03.06.85, N° 41).

● Código de Trabajo (CT) en su versión modificada al 05.05.61 (SL, 1961. Gua.).

Después de la reforma de los 90: ● Código de Trabajo (CT), 1995 (Natlex, que consolida varias reformas parciales).

Reformas de 2001 en adelante: ● Ley N° 13-2001, Decreto N° 13-2001, sobre Reformas al Código de Trabajo.

● Ley N° 18-2001, Decreto N° 1441, sobre Reformas al Código del Trabajo (Natlex).

Honduras

Antes de la reforma de los 90: ● Constitución de la República (SL, 1957- Hon 5).

● Código de Trabajo (CT) de 1959 en su versión modificada al 15.12.89 (Graficentro Editores. Honduras, 1992 y “La Gaceta”, 06.01.90 N° 26028)¹²⁵.

● Ley del seguro social de 1957, en su versión modificada al 21.04.89 (SL, 1957-Hon. 4).

Después de la reforma de los 90: ● Constitución de la República de 1982, Decreto N° 131 de la Asamblea Nacional Constituyente (Constitución Tegucigalpa, Honduras, del 11.01.82).

Reformas de 2001 en adelante: ● Decreto N° 32-2003, que reforma del Código de Trabajo (“La Gaceta”, 16.04.2003-Natlex).

● Acuerdo Ejecutivo N° 10-2004, que aprueba el proyecto marco de la política de apoyo a la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa (MIPYME). (“La Gaceta”, 31.07.2004).

¹²⁵ El Código de Trabajo hondureño está actualmente en proceso de revisión.

México

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (texto actualizado hasta enero de 1994).
 - Ley Federal del Trabajo (LFT) (texto vigente al 01.10.95 - Natlex).
 - Ley del Seguro Social (Diario oficial del 21.12.95 N° 16, págs. 25-63.- Natlex).
- Después de la reforma de los 90:*
- No se ha dado reforma.
- Reformas de 2001 en adelante:*
- Resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que crea la Comisión Consultiva para la Modernización del Sistema de Salarios Mínimos (Diario oficial, 02.12.2000 - Natlex).

Nicaragua

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución Política de la República de Nicaragua de 1987 (“La Gaceta” del 09.01.87 N° 5).
 - Código de Trabajo (CT) en su versión modificada al 18.05.90.
- Después de la reforma de los 90:*
- Ley N° 192 de reforma parcial a la Constitución Política (“El Nuevo Diario” del 04.07.95).
 - Código de Trabajo (CT), Ley N° 185 (“La Gaceta” del 30.10.96, N° 205- Natlex).
- Reformas de 2001 en adelante:*
- Ley N° 12, sobre contrato de primer empleo (Natlex).
 - Ley N° 442, que interpreta auténticamente el Art. 236 del Código del Trabajo. (“La Gaceta”, 30.10.2002 - Natlex).
 - Resolución Ministerial VGC/RM/0002/04/02, con relación a la aplicación de salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo (“La Gaceta”, 02.05.2002 - Natlex).

Panamá

- Antes de la reforma de los 90:*
- Constitución Política de la República de Panamá de 1972, reformada por los Actos Reformatorios de 1978, por el Acto Constitucional de 1983 y por los Actos Legislativos N° 1 de

1993 y N° 2 de 1994 (Gaceta oficial del 02.06.95 N° 22796).

- Código de Trabajo (CT) de 1971 en su versión modificada de febrero de 1993.

Después de la reforma de los 90: ● Código de Trabajo (texto actualizado hasta agosto de 1995 - Natlex).

Reformas de 2001 en adelante: ● No se ha dado reforma.

República Dominicana

Antes de la reforma de los 90: ● Constitución de República Dominicana de 1966.
● Código de Trabajo (CT) de 1951 en su versión modificada al 23.01.91 (SL, 1951 – Dom. 1).

Después de la reforma de los 90: ● Código de Trabajo (CT), Ley N°. 16-92 de 29 de mayo de 1992 (Gaceta oficial del 31.05.92 N°. 9836 - Natlex) y Decreto N° 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo (Gaceta oficial del 15.10.93 N° 9867 - Natlex).
● Reglamento para la aplicación del Código de Trabajo, Decreto N° 258-93 (Gaceta oficial del 15.10.93 N° 9867 - Natlex).

Reformas de 2001 en adelante: ● No se ha dado reforma.

El Salvador

Antes de la reforma de los 90: ● Constitución de la República de 1983 en su versión modificada al 30.01.92.
● Código de Trabajo (CT) (texto consolidado) (Código de Trabajo con reformas incorporadas. Mendoza Orantes, R., San Salvador, El Salvador, 1992).

Después de la reforma de los 90: ● Código de Trabajo (CT) con reformas incorporadas por el Decreto N° 959 de la Asamblea Legislativa (Código Mendoza Orantes, R., Editorial Jurídica Salvadoreña, 23.08.94).

Reformas de 2001 en adelante: ● No se ha dado reforma.

i. CONTRATACION LABORAL

1. Presunción por contrato por tiempo indefinido

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Los contratos de trabajo pactados sucesivamente por un lapso menor al término de prueba adquirirán la calidad de contratos a plazo indefinido a partir de la segunda contratación, siempre que se trate de las labores propias de giro de la empresa (Resolución Ministerial N° 193/72, del 15 de mayo de 1972). En los contratos a plazo fijo se entiende que existe reconducción si el trabajador continua sirviendo, vencido el término del convenio (Art. 21 de la Ley General de Trabajo). El contrato se pacta esencialmente por tiempo indefinido (Resolución Ministerial N° 283/62 del 13 de junio de 1962).	Idem.	Idem.
Colombia	El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio será contrato a término indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo).	El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que dieron origen y la materia del trabajo (Art. 5 del DL N° 2351, que modificó el Art. 47).	Idem.
Ecuador	No hay reglamentación.	Tiempo fijo y tiempo indefinido: un año mínimo cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores como permanentes (Art. 14 del CT). La terminación de los contratos a plazo fijo debe notificarse cuando menos con 30 días de antelación. De no hacerse así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido (Art. 184 del CT).	Idem. Idem.
Perú	En los centros de trabajo donde se realicen labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas, los contratos se consideran celebrados por tiempo indeterminado (Arts. 1 y 2 del DL N° 18138).	En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Pueden celebrarse contratos de duración indeterminada o determinada si existe causa temporal (Art. 4 de la LPCL).	Idem.
Venezuela	No hay reglamentación.	Hay presunción cuando no aparece expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado (Art. 73 de la LOT). En caso de dos o más prórrogas, el CDD se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación (Art. 74 de la LOT). Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado, salvo en la industria de la construcción (Art. 75 de la LOT).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	El contrato se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo: 1. Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración, o 2. Que las modalidades de las tareas o de la actividad así lo justifiquen. La formalización de CDD en forma sucesiva que exceda de las exigencias mencionadas en el apartado b) convierte el contrato en indeterminado (Art. 90 LCT).	Se añade con relación a las modalidades de contratación previstas en esta ley, en caso de duda se considerará que el contrato es por tiempo indeterminado (Art. 17 de la LNE).	Idem.
Brasil	El contrato de trabajo estipulado por período cierto que, tácita o expresamente, fuere prorrogado en más de una ocasión, se convertirá en contrato sin determinación de la duración (Art. 451 de la CLT). Considérase como indeterminado el contrato que suceda dentro del plazo de seis meses, a otro contrato celebrado por período cierto y cuya expiración no dependiera de la ejecución de trabajos específicos o de la realización de ciertos acontecimientos (Art. 453 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo convierte en indefinido (Art. 155 del CT).	El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido con-tratado por una duración indefinida (Art. 159 del CT).	Idem.
Paraguay	No hay reglamentación.	Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas se consideran como por tiempo indefinido (Art. 50 del CT). A falta de plazo expreso se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre o por tiempo indefinido (Art. 49 del CT).	Idem.
Uruguay	El derecho laboral uruguayo tiene una clara preferencia para el tipo de contratación de duración indeterminada, conforme con la doctrina y la jurisprudencia. En caso de que nada se pacte en forma expresa, debe entenderse que nos encontramos frente a un contrato de duración indefinida ¹²⁶ .	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido el término del CDD subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido (Art. 26 del CT).	Idem.	Idem.

¹²⁶ OIT/Relasur. *Las relaciones laborales en Uruguay*. Colección Informes OIT. N° 42, Madrid, 1995, pág.234.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Guatemala	El contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen (Art. 26 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas (Art. 47 del CT).	Idem.	Idem.
México	A falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado (Art. 35 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Cuando no exista contrato escrito ni declaración escrita firmada por el empleador, se considera el contrato como de tiempo indeterminado cuando no se justifique, ni de la naturaleza del trabajo se desprenda, que es de obra o tarea (Art. 45 del CT).	El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga continúe trabajando o se prorrogue nuevamente (Art. 27 del CT). El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indeterminado, excepto: 1. Cuando las partes convengan en un plazo. 2. Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo esté en función del tiempo de duración de los mismos. 3. Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos (Art. 26 del CT).	Idem.
Panamá	La relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido: 1. Si vencido el término de un contrato por tiempo definido, el trabajador continúa prestando servicios. 2. Cuando se trate de un contrato para la ejecución de una obra determinada, si el trabajador continúa prestando las mismas tareas, luego de concluida la obra. 3. Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada (Art. 77 CT).	Idem, salvo punto 3: Cuando se celebren sucesivos contratos por tiempo definido o para obra determinada, o no se ajuste el pacto a la naturaleza del servicio, o si se desprende por la cantidad y duración total de los contratos que existe la intención de encubrir una relación indefinida (Art. 77 del CT). La duración definida sólo será válida si consta expresamente en el contrato escrito, excepto en los casos señalados en el Art. 67 y en cualquiera de las siguientes circunstancias: 1. Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación. 2. Si tiene por objeto sustituir provisionalmente a un trabajador en uso de licencia, vacaciones o por cualquier otro impedimento temporal. 3. En los demás casos previsto en este Código (Art. 75 CT).	Idem.

República Dominicana	Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicios determinados fuera de los casos que permite la ley, o para burlar las disposiciones de este Código, se consideraran hechos por tiempo indefinido (Art. 15 del CT).	Idem (Art. 35 del CT), además: Todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido. Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados, deben redactarse por escrito (Art. 34 del CT). Si el trabajador continúa prestando los mismos servicios transcurrido el plazo convenido, con el conocimiento del empleador, su contrato será por tiempo indefinido (Art. 73 del CT).	Idem.
El Salvador	Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa se considerarán celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación (Art. 25 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

Antes de la reforma, la mayor parte de los países -con excepción de Ecuador, Venezuela, Paraguay y Uruguay- tenían una regulación expresa sobre la presunción de la contratación por tiempo indefinido. En este sentido, se suelen prever disposiciones legales imperativas sobre la voluntad de las partes de suscribir un contrato de duración determinada (DDT), salvo que existan estipulaciones expresas de las partes en contrario y que se verifiquen las causales temporales para la celebración de un CDD. Inclusive, en países como Bolivia -y en Venezuela y Nicaragua con algunos límites- se establece que, ante sucesivas contrataciones para las labores propias de la empresa, se presume la existencia de un contrato por tiempo indefinido.

Después de la reforma, todos los países -salvo Uruguay, pero en donde jurisprudencial y doctrinariamente se establece el mismo alcance- cuentan con una regulación sobre la presunción del contrato indefinido. Sin embargo, en ciertos países como Perú o Panamá, la presunción, tras la reforma, tiene un carácter más restringido al ampliarse el concepto de CDD. Así, en Perú, si bien se mantiene dicho principio, el carácter de excepcionalidad ha desaparecido de los contratos de duración determinada. En efecto, las anteriores normas estipulaban que los contratos sujetos a modalidad sólo se podían celebrar por excepción, mientras que la actual norma (Ley de Productividad y Competitividad Laboral-LPCL) establece que el contrato puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Asimismo, en Panamá se enumeran, tras la reforma, ciertos casos en los que no se considera que exista presunción de duración indeterminada, salvo si se prosiguen los servicios durante más de dos años (situación que la convierte en indefinido desde el inicio -retroactividad-). En el mismo sentido, las reformas de Nicaragua y Chile prevén, expresamente, la inexistencia de la presunción del contrato indefinido cuando se aprecia la suscripción de un CDD o una prestación de servicios discontinua por 12 meses.

En todos los países se establece una presunción expresa a favor de la contratación indefinida (en el caso de Uruguay, dicha elaboración es de carácter jurisprudencial y doctrinal). Así, se suele considerar al contrato de trabajo como celebrado por tiempo indefinido cuando no se haya estipulado plazo en el mismo, cuando las labores que desempeña el trabajador sean por su naturaleza permanentes, cuando el trabajador siga realizando sus labores después de vencido el plazo y con conocimiento del empleador y, un caso menos común, cuando existe la intención de eludir la aplicación de normas laborales (sobre esto último son ilustrativas las regulaciones de Panamá y República Dominicana).

Finalmente, Argentina tuvo, hasta antes de la vigencia de la Ley N° 25013 (septiembre de 1998), un sistema flexible y abierto de CDD, que limitaba la contratación por plazo indefinido.

Con posterioridad a la reforma, no se han producido cambios en materia de contratación laboral.

2. Contratos por tiempo determinado

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Por cierto tiempo. 2. Para la realización de una obra. 3. Para prestar un servicio (Art. 12 de la LGT). 4. De temporada (Art. 2 de la Ley N° 16187). <p>En los contratos a plazo fijo hay reconducción si el trabajador continúa trabajando vencido el plazo del contrato (Art. 21 de la LGT).</p>	Idem.	Idem.
Colombia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Por tiempo determinado. 2. Por el tiempo que dure la realización de una obra o labor. 3. Para ejecutar un trabajo ocasional, transitorio o accidental (Art. 45 CST). 	Idem.	Idem.
Ecuador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato por tiempo fijo. 2. Contrato ocasional. 3. Por obra cierta. 4. Por tarea. 5. A destajo (Art. 11 del CT). 	<p>Establece una clasificación del contrato individual de trabajo buscando su sistematización a través de algunas modificaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eventuales. 2. Ocasionales. 3. De temporada. 4. De obra cierta. 5. Por tarea (Art. 11 del CT, modificado por la Ley N° 133). 	Idem.
Perú	<p>Son contratos temporales cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio (Art. 1 del DL N° 18138).</p> <p>Se permite la contratación temporal en empresas que se dedican a la exportación de productos no tradicionales (Art. 32 del DL N° 22342).</p>	<p>Son contratos de naturaleza temporal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad. 2. El contrato por necesidades del mercado. 3. El contrato por reconversión empresarial. <p>Son contratos de naturaleza accidental:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El contrato ocasional. 2. El contrato de suplencia. 3. El contrato de emergencia. 	Idem.

		<p>Son contratos de obra o servicio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El contrato para obra determinada o servicio específico. 2. El contrato intermitente. 3. El contrato de temporada. <p>Otros tipos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El contrato del régimen de exportación de productos no tradicionales. 2. El contrato en zonas francas. 3. Cualquier otro contrato cuya causa de contratación sea temporal (Art. 54 al 82 de la LPCL). 	Idem.
Venezuela	Contrato por obra terminada y contrato por tiempo determinado (Art. 28 de la LT).	<p>Por obra determinada o por tiempo determinado (Art. 72 de la LOT).</p> <p>El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando lo exija la naturaleza del servicio. 2. Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador. <p>En el caso los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país (Art. 77 y 78 de la LOT).</p>	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato de trabajo a plazo fijo. (Art. 93 de la LCT). 2. Contrato de trabajo de temporada: cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla sólo en determinadas épocas del año y está sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad (Art. 96 de la LRCT). 3. Contrato de trabajo eventual: cuando la actividad del trabajador se ejerce para la satisfacción de resultados concretos, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias, o cuando la relación comienza y termina con la realización de una obra o la prestación de un servicio (Art. 100 de la LRCT). 4. Contrato por obra (Art. 99 de la LRCT. Texto Ordenado por Decreto N° 390/76). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato de trabajo de aprendizaje. 2. Régimen de pasantías (Arts. 1 y 2 de la Ley N° 25.013)¹²⁷. 	Idem.
Brasil	<p>Los contratos por plazos ciertos sólo serán válidos tratándose:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De servicios cuya naturaleza o transitoriedad justifique que se determine de antemano el plazo. 2. De actividades empresariales de carácter transitorio. 3. De contratos a régimen de prueba (Art. 443 de la CLT). 	Idem. Se permite la contratación de duración determinada siempre que la empresa se encuentre autorizada por negociación colectiva (LCT por plazo determinado).	Idem.

¹²⁷ La Ley N° 25013 establece un régimen de reforma laboral que incluye la modificación de algunos aspectos de la regulación del contrato de trabajo y de las Leyes N° 24.013, 24.465 y 24.467, así como de la normatividad en materia de convenciones colectivas de trabajo.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Chile	Contrato de plazo fijo (Art. 1 de la Ley N° 19010).	Idem (Art. 159 del CT).	Idem.
Paraguay	Contrato de plazo determinado o para obra o servicio determinado (Art. 51 del CT).	Idem (Art. 49 del CT).	Contrato de primer empleo para jóvenes de 15 a 28 años, profesionales que no superen 28 años y empleadores de micro y pequeñas empresas (Ley 1980).
Uruguay	La doctrina y la jurisprudencia no han hecho sino reconocer la existencia del contrato de trabajo a prueba y del contrato de trabajo con plazo predeterminado, como modalidades clásicas ¹²⁸ .	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Contrato de duración determinada o de obra determinada (Art. 24 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	1. A plazo fijo. 2. Por obra determinada (Art. 25 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	1. Por tiempo determinado (vencimiento del plazo o culminación de la obra). 2. Para obra o servicios determinados (en función a la remuneración por suma alzada) (Art. 46 del CT).	Idem.	Idem.
México	1. Para obra determinada. 2. Por tiempo determinado (Art. 35 de la LFT). El tiempo determinado puede únicamente estipularse: 1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. 2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. 3. En los demás casos previstos por esta ley (Art. 37 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	1. Contrato por tiempo determinado. 2. Contrato por obra o tarea (Art. 42 y 45 del CT).	1. Contrato por tiempo determinado (Art. 25 del CT).	1. Contrato de primer empleo para jóvenes entre 18 y 25 años no cotizantes a la Caja del Seguro Social (Ley N° 12).
Panamá	1. Por tiempo definido. 2. Por obra determinada (Art. 73 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	1. Por cierto tiempo y para una obra o servicios determinados (Art. 6 del CT). El contrato de trabajo sólo puede celebrarse por cierto tiempo si: a) Es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar. b) Tiene por objeto la sustitución de un trabajador en caso de ausencia temporal. c) Acuerda al trabajador la indemnización legal de auxilio de cesantía que le corresponde al terminar el contrato. d) Conviene a los intereses del trabajador (Art. 14 del CT).	Idem (Art. 25 del CT). El contrato de trabajo sólo puede celebrarse por cierto tiempo si: a) Es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar. b) Tiene por objeto la sustitución de un trabajador en caso de ausencia temporal. c) Conviene a los intereses del trabajador (Art. 33 del CT).	Idem.

¹²⁸ En: OIT/Relasur, N° 42, Madrid, 1995, pág. 234.

El Salvador	<p>1. Contrato a plazo y contrato para la ejecución de una obra determinada (Art. 25 y 26 del Código de Trabajo).</p> <p>La estipulación de plazo sólo tiene validez en los casos siguientes: Labores transitorias, temporales o eventuales. Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva (Art. 25 del CT).</p>	Idem. Idem.	Idem.
-------------	--	--------------------	-------

Informe de síntesis

Antes de la reforma, se puede verificar que las legislaciones permitían la contratación temporal, pero las causas y modalidades de contratación eran excepcionales y expresamente determinadas (por ejemplo, Perú, Venezuela, Guatemala y Paraguay).

Luego de la reforma, en ciertos países se aprecia una clara apuesta por fomentar y propiciar la contratación de trabajadores bajo los CDD, ya sea ampliando las modalidades o causales de contratación o extendiendo el plazo de duración de los contratos. En este sentido, el caso peruano es paradigmático. La actual LPCL peruana prevé nueve modalidades expresas de contratación y una cláusula abierta para cualquier otra modalidad temporal. En el caso argentino, la Ley Nacional de Empleo introdujo varios tipos de contratos de duración determinada: los contratos como medida de fomento de empleo y los contratos por lanzamiento de nueva actividad, cuya conclusión eximía a los empleadores del pago de parte de las contribuciones patronales. Esta regulación fue suprimida desde septiembre de 1998 por la Ley N° 25013.

En todos los países analizados -incluyendo Uruguay por reconocimiento jurisprudencial y doctrinal- se aprecia una regulación sobre el CDD, estableciendo como modalidades frecuentes los contratos por tiempo determinado (o a plazo fijo) y contratos por obra o servicio determinados. Algunos añaden otras modalidades. Es el caso de Ecuador que regula los contratos ocasionales y a destajo o de Perú, donde existen nueve modalidades típicas de contratos de duración determinada, que se dividen en: contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y contratos de obra o servicios. En algún caso, como en Colombia, la ley prevé un contrato temporal especial para las zonas francas.

Resulta interesante destacar la reforma de Brasil, en la medida que se supedita la celebración de CDD a la existencia de un proceso de negociación colectiva que permita y regule la contratación de esta modalidad.

Finalmente, en Honduras, la definición del contrato por tiempo limitado y la del contrato para obra o servicios determinados difieren algo de las del resto de los países. En efecto, el contrato por tiempo limitado abarca no sólo aquel en que se especifica una fecha para su

terminación; también comprende aquel que se ha previsto para el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. De otro lado, el contrato para obra o servicios determinados se da cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que se concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

3. Plazos de los contratos de duración determinada

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	En los contratos a plazo fijo, hay reconducción si el trabajador continúa, vencido el plazo del contrato (Art. 21 de la LGT). El contrato de obra o servicio no puede exceder un año, renovable una sola vez por un período máximo de otro año, siempre que el empleador pruebe ante la autoridad administrativa competente la necesidad absoluta de renovación. El contrato de temporada y el de obra y de servicio: el tiempo necesario para su finalización (RM N° 283/62, del 13 de junio de 1962).	Idem.	Idem.
Colombia	EL CDD: No pueden tener una duración inferior a un año ni superior a tres. Es renovable indefinidamente. Sólo puede ser inferior al año cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente al personal, de atender al incremento de la producción, al transporte o ventas u otras actividades análogas (Art. 4 DL N° 2351).	El contrato a término fijo no puede tener una duración superior a tres años, pero se puede renovar indefinidamente. Los contratos ocasionales, accidentales o transitorios no pueden exceder de un mes (Art. 3 de la Ley N° 50, que modificó el Art. 46 CST).	Idem.
Ecuador	Un año como mínimo salvo para los contratos por obra cierta que no sean habituales, contratos ocasionales, temporales y de naturaleza precaria o extraordinaria, los de servicio doméstico, los de los aprendices, los celebrados entre los artesanos y sus operarios, los a prueba (Art. 14 del CT).	Un año como mínimo, salvo para los contratos por obra cierta que no sean habituales, contratos eventuales (seis meses en un año), ocasionales (30 días a un año) y de temporada, los de servicio doméstico, los de aprendizaje, los celebrados entre los artesanos y sus operarios, los a prueba y los demás que determine la ley (Art. 14 del CT). No pueden exceder de dos años no renovables (Art. 184 del CT).	Idem.
Perú	En función a la duración de la causa temporal o accidental (Art. 1 del DL N° 22182). En los contratos de productos no tradicionales, de acuerdo a los pedidos de los clientes (Art. 32 del DL N° 22342).	Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad: máximo de tres años. Contrato por necesidades del mercado: máximo de cinco años. Contrato por reconversión empresarial: máximo de dos años.	Idem.

		Contrato ocasional: máximo de seis meses al año. Contratos de Suplencia, emergencia, obra determinada o Servicio específico, intermitente, de temporada, del régimen de exportación de productos no tradicionales, de zonas francas y cualquier otra modalidad que se origine en una causa temporal: la duración será la que resulte necesaria (Arts. 54 al 82 de la LPCL).	
Venezuela	Por obra determinada: concluye a la terminación de la obra. Por tiempo determinado: duración máxima de un año para el obrero y de cinco para los empleados (Art. 28 LT).	Contrato por obra determinada: terminará con la conclusión de la obra (Art. 75 de la LOT). CDD: duración máxima para los obreros un año y para los empleados, tres años. (Art. 76 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	El contrato a plazo fijo tiene una duración máxima de cinco años (Art. 93 de la LRCT).	La Ley N° 25.013 deroga las modalidades promovidas de contrato de trabajo y crea una modalidad contractual estable o de larga de duración.	Idem.
Brasil	Máximo dos años (Art. 445 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	El contrato de plazo fijo no puede exceder de dos años (Art. 135 del CT).	El contrato de plazo fijo no puede exceder de un año y de 15 meses si los servicios son discontinuos (Art. 159 del CT).	Idem.
Paraguay	Por tiempo determinado: un año para los obreros y cinco para los empleados. Es susceptible de prórroga expresa o tácita. (Art. 51 del CT). Por obra o servicios determinados: dura hasta el total de la ejecución de la una o de la reptación de los otros (Art. 51 del CT).	Idem (Art. 49 del CT). Idem (Art. 49 del CT).	Idem. Idem. Para el contrato de primer empleo, no menos de tres meses ni más de un año (Ley N° 1980).
Uruguay	Los contratos de duración determinada pueden tener plazo cierto o incierto (vg., hasta que se termine la obra o hasta que se reintegre el titular) ¹²⁹ .	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador, pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración puede ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años. No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita (Art. 27 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	Es nula la cláusula de un contrato de trabajo en que el trabajador se obligue a prestar servicios por término mayor de un año, pero la nulidad sólo podrá decretarse a petición del trabajador. No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita (Art. 48 del CT).	Idem.	Idem.

¹²⁹ En: OIT/Relasur, N° 42, Madrid, 1995, pág. 234.

México	Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia (Art. 39 de la LFT). Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año (Art. 40 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	El contrato por tiempo determinado tiene una duración máxima de 2 años renovables por igual tiempo si el trabajador sigue desempeñando su trabajo después de 30 días de su terminación (Art. 42 del CT). Si se trata de servicios con conocimientos técnicos especiales el contrato puede estipularse hasta por cinco años (Art. 43 del CT).	La duración máxima será la siguiente: 1. Cuando las partes convengan un plazo 2. Cuando para la realización de una obra o servicio el plazo esté en función del tiempo de duración de los mismos. 3. Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos (Art. 26 del CT).	Idem.
Panamá	Contrato por tiempo definido: no más de un año. Tratándose de servicios que requieran preparación técnica especial, el término del contrato podrá estipularse hasta un máximo de tres años. El contrato con los trabajadores cuyos servicios requieran preparación técnica especial y ésta fuese costeada por el empleador, es susceptible de un máximo de dos prórrogas (Art. 74 del CT). Contrato por obra determinada: dura hasta la terminación de la obra (Art. 76 del CT).	Idem. Contrato por obra determinada: dura hasta la terminación de la obra. No obstante lo anterior, el contrato por obra determinada es susceptible de una prórroga si se dan las circunstancias contempladas en el Art. 75 ¹³⁰ anterior, en cuyo caso el contrato durará hasta la terminación de la prórroga o el cese de las circunstancias que la motivaron. Si se trata de una nueva empresa o actividad el plazo es de dos años (Art. 76 del CT).	Idem. En caso de contratos de primer empleo, no menos de tres meses ni más de 12 meses no prorrogables (Ley N° 12).
República Dominicana	No hay reglamentación.	La duración del contrato de trabajo se fija por la naturaleza de la labor (Art. 72 del CT).	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

Luego de la reforma laboral, se aprecia un incremento en los plazos de duración de los CDD e, inclusive, en algunos casos no se establece un plazo máximo para ciertas modalidades -Nicaragua, Perú, Colombia y Paraguay.

El plazo suele oscilar entre uno y tres años o incluso cinco, como es el caso de Venezuela, Perú y Paraguay para determinadas modalidades. Respecto de la prórroga, existe una variada regulación desde la admisión de una sola prórroga al contrato (Bolivia) a la permisión de prórrogas indefinidas (Colombia).

A la fecha, todos los países, con excepción de Uruguay, Guatemala, República Dominicana y El Salvador, establecen modalidades con un expreso plazo máximo de duración de los CDD. Empero, pese a ello, existen determinadas modalidades donde no se prevé un plazo máximo -por ejemplo, la culminación de la obra en Ecuador, Perú y Venezuela-, por resultar compatible con la causa de contratación. También existen países donde, pese a la causa indeterminable de estos mismos contratos -extinción de una obra-, hay un plazo máximo, como Bolivia y Nicaragua.

¹³⁰ Ver cuadro sobre presunción del contrato indefinido de este país.

En el caso de Paraguay y Panamá se prevé un plazo mínimo de tres meses y máximo de 12 para los nuevos contratos de jóvenes que no cuentan con experiencia laboral. Resulta interesante la inclusión novedosa de un plazo mínimo (tres meses) para el empleo de estos contratos de fomento laboral juvenil.

4. Contratos de formación y aprendizaje

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	El contrato de aprendizaje tiene una duración máxima de dos años (Art. 28 de la Ley General de Trabajo). Debe ser refrendado por el inspector de trabajo, quien también examina su cumplimiento (Art. 21 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Contrato de aprendizaje. No puede ser superior a seis meses, salvo que el inspector de trabajo autorice por escrito su extensión. En cualquier caso, no puede ser superior a un año. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio de Trabajo (Art. 87 del CST, modificado por Ley N° 188 de 1959, Art. 9).	Idem.	Idem.
Ecuador	Contrato de aprendizaje. Enseñanza para un oficio, arte o cualquier forma de trabajo manual. Solamente se puede contratar entre el 5% y el 15% del total de trabajadores, siempre y cuando el número de personal sea superior a 19 trabajadores (Arts. 157 y ss. del CT).	Idem.	Idem.
Perú	Contrato de aprendizaje. Contratación a través del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI). Jóvenes entre 14 y 18 años de edad. La remuneración no puede ser menor al 50% del salario mínimo, derechos sociales, seguros sociales y protección contra accidentes de trabajo (DL N° 20151).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convenio de formación laboral juvenil: <ol style="list-style-type: none"> a) Para jóvenes de 16 a 25 años que no han culminado estudios superiores o universitarios. b) No existen beneficios laborales ni acceso a la seguridad social. c) Subvención no menor al salario mínimo si labora la jornada ordinaria de la empresa. Duración máxima de 12 meses. Máximo de 10% del personal de la empresa (Arts. 7 al 15 de la LPCL, modificada por Ley N° 27404). 2. Convenio de prácticas preprofesionales: <ol style="list-style-type: none"> a) No contiene límite de edad ni límite para contratar. b) No existen beneficios laborales ni acceso a la seguridad social. c) Subvención no menor al salario mínimo si labora la jornada ordinaria. 	<p>Se mantienen las modalidades anteriores (LFPL) con reformas e incorpora cuatro modalidades nuevas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) El aprendizaje, con predominio en la empresa. b) Pasantía en la empresa. c) Pasantía de docentes o catedráticos. d) Actualización para la reinserción laboral. <p>Las principales reformas a la LPCL son:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Aprendizaje: se elimina el límite de edad, se permite utilizar en labores distintas a las industriales, se requiere que el centro de formación participe en el convenio. b) Prácticas pre-profesionales: utilizable sólo mientras la persona estudia y se requiere que el centro de formación participe en el convenio.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

		<p>d) Para estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades e institutos superiores, así como entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica (Arts. 16 a 22 de la LFPL).</p> <p>3. Contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Mayores de 14 y menores de 24, años siempre que hayan concluido por lo menos sus estudios primarios.</p> <p>b) No existe beneficios laborales ni acceso a la seguridad social (solamente prestaciones de salud).</p> <p>c) El empleador proporciona los medios para que el aprendiz adquiera experiencia profesional en la ocupación para la que ha sido contratado.</p> <p>d) Se realiza a través del SENATI.</p> <p>e) La asignación no puede ser inferior al salario mínimo (Arts. 31 al 35 de la LFPL y Art. 9 del DS N° 001-96-TR).</p>	c) Formación laboral juvenil: límite de edad, 23 años, se debe haber concluido estudios técnicos o superiores, puede contratarse 20% del total de trabajadores bajo esta modalidad, puede extenderse hasta los 24 meses (Ley N° 28518 sobre modalidades formativas).
Venezuela	No hay reglamentación.	<p>Contrato de aprendizaje. Pueden ser contratadas las personas que no cuentan con la formación para un oficio. Debe comunicarse al Ministerio de Trabajo (Arts. 267 y 268 de la LOT).</p>	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	<p>El aprendizaje es una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo, generando derechos y obligaciones que se especifican en el presente, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>La relación de aprendizaje tendrá una duración mínima de tres meses y una duración máxima de 24 meses.</p> <p>Podrán participar de este tipo de relación:</p> <p>a) Los empresarios que se inscriban en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>b) Los jóvenes sin empleo entre 14 y 25 años (Art. 4 de la Ley N° 24.465 del 15 de marzo de 1995 -Modificaciones a la LCT).</p>	<p>El contrato de aprendizaje tendrá la finalidad formativa teórica-práctica, la que será descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebra por escrito entre empleador y un joven sin empleo, de entre 15 y 28 años.</p> <p>Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres meses y una máxima de un año (Art. 1 de la Ley N° 25.013).</p> <p>Régimen de pasantías, cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía.</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las normas a las que quedará sujeto dicho régimen (Art. 2 de la Ley N° 25.013).</p>	Idem.
Brasil	<p>Se define por el Estatuto del Menor y Adolescente (Ley N° 8069 del 13.9.1990), a través del SENAZ (12 y 18 años). El salario del menor aprendiz no puede ser inferior a la mitad del mínimo regional durante la primera mitad de la duración máxima prevista para el aprendizaje. En la segunda mitad pasará a percibir por lo menos dos tercios del salario mínimo (Art. 80 CLT).</p>	Idem.	Idem.
Chile	<p>Contrato de aprendizaje-requisitos:</p> <p>a) Se celebra con jóvenes menores de 21 años.</p> <p>b) No podrá exceder de dos años.</p> <p>c) Número de aprendices no puede exceder del 10% de los trabajadores ocupados a tiempo completo en la empresa (Arts. 77 a 85 del CT).</p>	<p>Convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz-jóvenes de 21 años- los conocimientos y habilidades para un oficio calificado. Dicha convención no puede exceder de dos años (Arts. 78 y ss. del CT).</p>	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Paraguay	<p>Contrato de aprendizaje-requisitos:</p> <p>a) Con mayores de 18 años. La capacidad se rige por las disposiciones establecidas para el contrato en general (Art. 105 del CT).</p> <p>b) Duración máxima de un año, salvo autorización de la autoridad competente. En ningún caso, más de tres años (Art. 112 del CT).</p> <p>c) Salario puede ser inferior al mínimo (Art. 104 del CT).</p>	<p>Contrato de aprendizaje-requisitos:</p> <p>a) Idem (Art. 106 del CT).</p> <p>b) Duración máxima de un año. Excepcionalmente, por la naturaleza del oficio y la profesión, podrá extenderse hasta tres con autorización de la autoridad administrativa del trabajo, en resolución fundada (Art. 113 del CT).</p> <p>c) El salario no puede ser inferior al 60% del salario mínimo (Art. 105 del CT).</p>	Idem.
Uruguay	<p>El Consejo Directivo de la Universidad de trabajo de Uruguay crea unas escuelas donde ha de desarrollarse el aprendizaje. Mientras estas disposiciones logren plena ejecución, se crea el contrato colectivo de aprendizaje (Arts. 302 y 309 de la Ley N° 13.318).</p>	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	<p>Contrato de aprendizaje-requisitos:</p> <p>a) Para adolescentes entre 13 y 18 años en actividades semi-cualificadas, o trabajadores entre 15 y 20 años en ocupaciones calificadas.</p> <p>b) Duración más de un año y menos de cuatro.</p> <p>c) Salario: el equivalente al 50, 75 y 100% del salario mínimo durante la primera, segunda y tercera etapa.</p> <p>d) Período de prueba de un mes (Arts. 3, 5, 6 y 14 y 16 de la Ley de Aprendizaje).</p>	Idem.	Idem.
Guatemala	<p>Contrato de aprendizaje-requisitos:</p> <p>a) A plazo fijo.</p> <p>b) La remuneración puede ser inferior al salario mínimo.</p> <p>c) La inspección de trabajo vigila que dure únicamente el tiempo necesario (Art. 170 y 171 del CT).</p>	Idem.	Idem.
Honduras	<p>Contrato de aprendizaje-requisitos:</p> <p>a) Por tiempo determinado.</p> <p>b) No puede exceder de un año a menos que la respectiva autoridad de trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso puede ser superior a tres años.</p> <p>c) El salario del aprendiz puede ser inferior al salario mínimo (Arts. 173 y 178 del CT).</p>	Idem.	Idem.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	<p>Contrato de aprendizaje de arte y oficio-requisitos:</p> <p>a) Retribución puede ser inferior al salario mínimo y consistir en dinero y/o vestidos y/o alimentación.</p> <p>b) Libre despido.</p> <p>c) Rescisión por el aprendiz con preaviso de diez días (Arts. 147 a 150 del CT).</p>	No hay reglamentación.	Idem.

Panamá	Aprendizaje-requisitos: a) Trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince años. b) Formación impartida por el Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos (IFARHU) y por las empresas de acuerdo con normas técnicas y metodológicas aprobadas por el mismo Instituto (Art. 281 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Contrato de aprendizaje-requisitos: a) Duración máxima de un año, salvo acuerdo para su ampliación aprobado, por la Secretaría de Estado del Trabajo. b) Prohibido a los menores de 14 años, salvo autorización de la autoridad laboral. c) Debe ser presentado antes de su ejecución a la Secretaría de Estado de Trabajo para que ésta decida si procede su aprobación y registro (Arts. 233, 234 y 237 del CT).	Contrato para la formación-requisitos: Idem. La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo (Arts. 255 y 257 del CT).	Idem.
El Salvador	Contrato de aprendizaje: Aprobación e inscripción por la autoridad laboral (Arts. 61 y 62 del CT).	Contrato de aprendizaje-requisitos: a) Aprobación e inscripción por la autoridad laboral. b) El aprendiz tiene derecho a un salario mínimo que se firmará de conformidad con el Capítulo II, Título III del Libro primero de este Código. Durante el primer año del aprendizaje, éste no podrá ser inferior al 50% del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al 75% de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal. c) Los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores (Arts. 61, 62 y 69 del CT).	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral ha mantenido la mayoría de la regulación que existía sobre los contratos de formación y aprendizaje -a excepción de Nicaragua, donde se suprimió su regulación especial y de Perú, donde recientemente se ha limitado la contratación mediante convenios de formación laboral juvenil-. Un caso interesante es el peruano, donde se ha promovido y flexibilizado la contratación por medio de estos mecanismos de formación y aprendizaje, sin que se otorguen derechos laborales ni protección social a los trabajadores.

Salvo México, los países prevén actualmente un contrato de aprendizaje o de formación, que tiene por principal objeto la capacitación y formación en una determinada actividad, aunque con una clara tendencia para oficios no calificados (Venezuela, Argentina y Perú, por ejemplo).

De otro lado, se establecen limitaciones y restricciones respecto de la contratación laboral que existía antes de la reforma, tales como la aprobación administrativa de los contratos (El Salvador y Bolivia), plazos de duración (por ejemplo Honduras, Bolivia y Perú),

remuneraciones mínimas (en casi todos los países), edad mínima para el aprendizaje (Brasil, Chile, Costa Rica y Perú, por ejemplo) y limitaciones cuantitativas para la contratación.

Antes de la reforma, las legislaciones de Paraguay, Honduras y Nicaragua, entre otras, estipulan expresamente que la remuneración puede ser inferior al salario mínimo legal vigente. A su vez, Costa Rica establece que el aprendiz debe ser remunerado con el equivalente al 50, 75 y 100% del salario mínimo durante la primera, segunda y tercera etapa de su aprendizaje. Por el contrario, el código dominicano no permite que la remuneración del aprendiz sea inferior al salario mínimo. Asimismo, en Perú, el empleador no puede pagar una remuneración o subvención inferior al salario mínimo a los trabajadores bajo convenio de prácticas profesionales o contrato de aprendizaje.

En algunos países se diferencian diversos tipos de aprendices, estableciendo una clasificación entre ellos para una formación teórico-práctica, esto es, actividades que no requieren conocimientos de estudios superiores (la mayoría de los países lo prevé, como Bolivia, Colombia, Chile y Guatemala). De otro lado, practicantes o “pasantes” que importa que tengan conocimientos superiores y prácticas en el centro de trabajo (Argentina y Perú) y, finalmente, un tercer grupo, formado por aprendices que provienen de un sistema especial que se relaciona con entidades del Estado (Brasil y Perú son los ejemplos más claros).

No se registra reforma relevante desde el 2001 sobre la formación y aprendizaje.

5. Período de prueba

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Los tres primeros meses del contrato se reputan de prueba (Art. 13 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	No puede exceder de dos meses. Cuando se pacte por un periodo inferior, las partes pueden prorrogarlo hasta llegar a los dos meses (Art. 79 y 80 del CT).	El período de prueba no puede exceder de 2 meses. En los contratos de trabajo cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando se pacte por un periodo inferior, las partes pueden prorrogarlo hasta llegar a los dos meses (Art. 7 y 8 de la Ley Nº 50).	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Ecuador	Duración máxima de 90 días. No hay prórrogas (Art. 15 del CT).	Idem.	Idem.
Perú	El período de prueba es de tres meses, salvo para los trabajadores que ingresen por concurso y los que reingresen para el mismo empleador donde no hay tal período de prueba. En todo centro de trabajo el personal sujeto a período de prueba no puede ser mayor al 10% del total de trabajadores permanentes (Arts. 2 y 28 de la Ley N° 24514 y Art. 4 de la Ley N° 6871).	El período de prueba es de tres meses. Las partes pueden pactar un término mayor en ciertos casos. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año para el personal de dirección (Art. 10 de la LPCL).	Idem.
Venezuela	No hay reglamentación.	No se considera como despido indirecto: La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no puede exceder de 90 días (Art. 103 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No hay reglamentación.	El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa ni preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Por convenio colectivo puede ser ampliado hasta seis meses. En pequeñas empresas, el período de prueba es de seis meses y por convenio puede ampliarse hasta 12 meses en caso de trabajadores calificados (Art.1 de la Ley N° 25250).	El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia, pudiendo cualquiera de las partes extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización, pero con obligación de preavisar. El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social (Ley 25877).
Brasil	No podrán concluirse contratos en régimen de prueba por más de 90 días (Art. 445 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	30 días para el personal de servicio doméstico y trabajadores no calificados y 60 para trabajadores calificados y aprendices. Para los trabajadores altamente especializados, las partes pueden convenir de un plazo distinto (Art. 60 CT).	Idem (Art. 58 del CT).	Idem.
Uruguay	La doctrina y la jurisprudencia admiten un período de prueba de 90 días.	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Guatemala	El período de prueba es para todo contrato por tiempo indeterminado de dos meses, salvo que las partes acuerden un período menor (Art. 81 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	El período de prueba no puede exceder de 60 días. Si al terminar éste ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará por tiempo indefinido (Art. 49 del CT).	Idem.	Idem.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	Únicamente para contratos de tiempo indeterminado, prueba no mayor de 30 días (Art. 298 del CT).	Idem.
Panamá	Cuando la prestación de un servicio exija cierta habilidad o destreza especial, será válida la cláusula que fije un período probatorio hasta por el término de tres meses, siempre que conste expresamente en el contrato escrito de trabajo (Art. 78 del CT).	Idem, y se añade que no será válido el pacto de prueba, cuando se contrate al trabajador para desempeñar una posición que haya ocupado anteriormente en la misma empresa (Art. 78 del CT).	Idem.
República Dominicana	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
El Salvador	Puede estipularse un período de prueba de 30 días (Art. 28 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

En casi todos los países se observa un período de prueba. En Uruguay, doctrinaria y jurisprudencialmente, se acepta esta institución y en República Dominicana, México, Chile y Costa Rica expresamente no se encuentra regulada, siendo el plazo de duración entre 30 días (El Salvador) y tres meses (Argentina, Bolivia, Perú, Panamá, Brasil, etc.). En determinados supuestos, el período de prueba puede extenderse hasta un año (Perú y Paraguay) y, en algunos, la extensión se realiza por convenios colectivos (Argentina).

La reforma laboral supuso que se estableciera expresamente el período de prueba (como en Nicaragua y Venezuela) y se flexibilizaran las normas sobre el período de prueba (en Perú se eliminaron las limitaciones al período de prueba) o se limitó su aplicación (en Panamá se prohibió para los trabajadores que laboraron en el mismo puesto de trabajo). Es importante indicar que en Argentina, en el año 2000, el período de prueba se incrementó de un mes a tres meses.

La reforma laboral desde 2001 ha modificado el período de prueba en Argentina, estableciendo un período similar a la anterior legislación (tres meses), pero impidiendo la extensión del mismo por convenio colectivo (anteriormente, se permitía hasta duplicar el período de prueba).

6. Monopolio de agencias públicas de empleo

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Colombia	No hay reglamentación.	No (Art. 71 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	No (Arts. 544 y 545 del CT).	No (Art. 566 del CT).	Idem.
Perú	No hay monopolio. Se permite participación de empresas privadas solamente para actividades complementarias y especializadas (Art. 32 de la Ley N° 24514).	No hay monopolio. Se permite la participación de empresas privadas de servicios y de cooperativas de trabajadores (Arts. 49 al 52 de la LFPL y Arts. 97 al 106 de la LPCL).	Idem (Ley N° 27626). Se limita la contratación vía intermediación laboral para actividades complementarias, especializadas o temporales. Existe un registro de Agencias Privadas de Empleo (DS N° 005-2003-TR, modificado por DS N° 011-2003-TR).
Venezuela	No se podrán establecer agencias de colocación lucrativas. Mientras son abolidas están sometidas a la vigilancia de la Agencia Nacional de Colocación (Art. 252 de la LT). Las agencias privadas existentes deben ser registradas en la Agencia Nacional de Colocación (Art. 253 de la LT).	Las Agencias privadas de empleo existentes y las que se constituyan deberán ser registradas en el Ministerio del ramo y estarán sometidas a los requisitos que se establezcan en el Reglamento de esta Ley (Art. 608 de la LOT).	Idem.

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No (Art. 2 de la LRCT).	No (Art. 78 de la LNE y Art. 3 del Decreto N° 342/92).	Idem.
Brasil	No, los sindicatos de asalariados pueden fundar y mantener agencias de colocación. (Art. 513 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Uruguay	No (Art. 16 DL N° 14.312 del 21 de febrero de 1974).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Se permite la participación de agencias privadas de empleo, pudiendo ser personas naturales o jurídicas, independientes de las autoridades públicas, que presten servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. Estas Agencias son reguladas, supervisadas y controladas por la Secretaría de Estado en los Despacho de Trabajo y Seguridad Social, quienes llevarán el respectivo registro (Modificación del Art. 7 del CT, introducida por el Decreto N° 32-2003).

México	No, le corresponde al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento autorizar y registrar en su caso el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas (Art. 539 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	El Ministerio del Trabajo tendrá un servicio oficial gratuito de intermediación o agencia de empleo, que autorizará y regulará el funcionamiento de los servicios o agencias privadas por intermedio de sus órganos competentes (Art. 16 del Código de Trabajo).	Idem.
Panamá	La agencia de empleo no debía tener fines lucrativos (Art. 22 del Código de Trabajo).	Se permite la constitución y funcionamiento de agencias privadas de colocación de empleados, con o sin fines de lucro, siempre que no le cobren emolumento alguno al trabajador que solicita sus servicios (Art. 22 del CT).	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
República Dominicana	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

En Chile, Bolivia, Paraguay, Costa Rica, Guatemala, Honduras, República Dominicana y El Salvador no aparece regulación al respecto. En los demás países no existe monopolio de las agencias de empleo públicas, pero sí ciertos niveles de control para las entidades que supervisan esta actividad. En Venezuela se establece que la remuneración que cobren las agencias privadas no podrá exceder de la fijada en una tarifa autorizada por el Ministerio del ramo. A su vez, Panamá define, más precisamente tras la reforma, lo que es una agencia de colocación privada. Así, si antes se establecía que no debía tener fines lucrativos, ahora se estipula que se permite la constitución y funcionamiento de agencias privadas de colocación de empleados, con o sin fines de lucro, siempre que no le cobren emolumento alguno al trabajador que solicita sus servicios. El órgano ejecutivo reglamentará el funcionamiento de estas agencias, tomando en consideración los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La reforma laboral ha conducido, en países como Perú y Venezuela, a que la legislación otorgue mayores facilidades a las entidades para que puedan destacar trabajadores a las empresas usuarias.

Desde 2001, la reforma más relevante se produjo en Perú. Se ha limitado la actividad de las agencias de intermediación laboral para actividades complementarias, temporales y altamente especializadas de las empresas. En Honduras, luego de 2001, se ha regulado la participación de las agencias privadas de empleo, bajo el control y autorización del Ministerio de Trabajo.

ii. LEGISLACION SECTOR INFORMAL Y PYME ¹³¹

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Colombia	En las empresas industriales de menos de 20.000 trabajadores y las empresas agrícolas y forestales de menos de 60.000, el auxilio de cesantía será de 15 días por año de servicio (Art. 252 del CST). Se excluye de la cesantía a los artesanos que trabajen directamente en su establecimiento y no ocupen más de cinco trabajadores (Arts. 249 y 251 del CT).	No hay reglamentación.	Toda unidad de explotación económica realizada por persona natural o jurídica en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana, que responda a dos de los siguientes parámetros: 1. Mediana empresa: a) Planta de personal entre 51 y 200 trabajadores, o b) Activos totales por valor entre 5.001 a 30.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes. 2. Pequeña empresa: a) Planta de personal entre 11 y 50 trabajadores, o b) Activos totales por valor entre 501 y menos de 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes o, 3. Microempresa: a) Planta de personal no superior a los diez trabajadores o, b) Activos totales, excluida la vivienda, por valor inferior a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes (Ley N° 905).
Ecuador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Perú	Según su tamaño, las empresas son: 1. Pequeñas empresas: si tienen un máximo de diez de trabajadores. 2. Medianas empresas: si tienen más de diez trabajadores (Arts. 3 y 30 del DL N° 23189).	Según su tamaño, las empresas son: 1. Microempresas: los trabajadores no exceden de diez. 2. Pequeñas empresas: si los trabajadores no exceden de 20 (Arts. 2 y 3 del DL N° 705). Se prevé el establecimiento de programas de reconversión productiva. Se considerarán como actividades de carácter informal todas aquellas que se desarrollen en forma independiente en el ámbito de la microempresa o en el de la pequeña empresa, y que desarrollen sus actividades productivas preferentemente en los sectores de comercio, servicios, pequeña industria, construcción y de manufacturas básicas orientadas al mercado interno local, regional o nacional (Arts. 107 y 109 de la LPCL).	Según su tamaño, las empresas son: 1. Microempresas: de uno a diez trabajadores y nivel de ventas anuales de hasta 150 UIT. 2. Pequeñas empresas: de uno a 50 trabajadores inclusive y nivel de ventas anuales de más de 150 UIT hasta 850 UIT. Cuentan con un régimen laboral especial donde no se aplica la sobretasa por trabajo nocturno, el descanso vacacional se reduce a 15 días, y también tiene una indemnización por despido injustificado menor al régimen común, además de excluirse ciertos beneficios laborales. (Ley N° 28015).
Venezuela	La Ley contra despido injustificado (1974) excluía empresas que ocupaba menos de diez trabajadores.	Los patrones que ocupen menos de diez trabajadores no están obligados al reenganche, aunque sí al pago de las prestaciones (Art. 117 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No hay reglamentación.	La Sección II del Título I de la Ley N° 24.467 regula a las PYME, estableciendo variables como la actividad y la cantidad, surgiendo una clasificación polinómica:	Ley de fomento para la micro, pequeña y mediana empresa, que tiene como finalidad el fortalecimiento competitivo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), para alcanzar un desarrollo más integrado, equilibrado, equitativo y eficiente de la estructura productiva.

¹³¹ Existen disposiciones especiales que se estudiarán en otros temas, como el reparto de utilidades.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Si el puntaje excede de diez, es una gran empresa. 2. Si excede de 1,5 hasta diez, es una mediana empresa. 3. Si excede de 0,3 hasta 1,5 inclusive, es una pequeña empresa. <p>Ahora bien, esta complicada y confusa determinación del tipo de empresa es aplicable a los fines de las regulaciones establecidas en los Títulos I y II de la Ley N° 24.467¹³².</p>	La autoridad de aplicación deberá definir las características de las empresas que serán consideradas micro, pequeñas y medianas a los efectos de este régimen legal (Ley 25300). Idem.
Brasil	No hay reglamentación.	Ley N° 8.864 establece normas particulares para las microempresas y las pequeñas empresas en materia de vacaciones, seguridad e higiene etc., asimismo simplifica las formalidades administrativas para dichas empresas.	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Se les permite contratar hasta el 20% de su personal bajo contrato de primer empleo (las que no superan cinco trabajadores pueden contratar uno bajo esta modalidad), sin tener que aportar por ellos pensiones ni seguro social, asignación familiar, indemnización por preaviso y vacaciones, y deduciendo los aportes jubilatorios y pensiones del Impuesto a la Renta (Ley N° 1980).
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Se establece una legislación para para fortalecer su desarrollo de las PYME (Ley N° 8262 y Ley N° 8262 de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas).
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Acuerdo Ejecutivo N° 10-2004 aprueba el Proyecto marco de la política de apoyo a la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa, que presenta una propuesta de lineamientos de política de apoyo a la competitividad de la MIPYMES, la cual incluye tanto la definición de objetivos y estrategias coherentes con las de desarrollo nacional, como la identificación de programas y una estructura institucional para ejecutar esta política.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	El reintegro no es obligatorio en empresas de menos de 20 trabajadores agroindustriales, 15 fabriles, y 10 agrícolas de servicios o minoristas En estas empresas pueden terminar la relación de trabajo sin causa (Arts. 211, 212 y 217 del CT).	Idem.	Idem.

¹³² Mammarelli, Sergio. *El Conflicto en la pequeña y mediana empresa*. En: *Las relaciones de trabajo en el Siglo XXI*. III. APERT. Lima, 1999, versión en diskette.

República Dominicana	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

Únicamente Perú, Argentina, Panamá y Brasil establecen disposiciones o legislaciones particulares para el sector informal o la pequeña y mediana empresa. Salvo Perú, que prevé un sistema de reconversión productiva, los demás países mencionados les imponen unas condiciones particulares y distintas respecto de ciertos temas, como el de las vacaciones, la seguridad e higiene o el auxilio de cesantía.

En México la Ley Federal de Trabajo (LFT) exime del reintegro al empleador que está en contacto directo y permanente con el trabajador, y así lo estima la Junta de Conciliación y Arbitraje. La LNE argentina define de forma general la actividad informal bajo índices económicos. En algunos países, como Colombia o Ecuador, el artesano es regulado por la ley, delimitando en torno a un concepto de empresa reducida.

Tras la reforma laboral, se observa una ligera tendencia a regular el tema de las PYME y, de este modo, distinguir por el tamaño de la empresa (como ocurre en Perú y Argentina).

Desde 2001, en casi la mitad de los países se aprecia una tendencia en la regulación del tema de las PYME, en busca de su fortalecimiento y promoción. En varios países, como Paraguay y Perú, se establece un régimen laboral especial que importa la reducción de los beneficios sociales previstos para el sistema laboral general.

iii. JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

1. Concepto de trabajo efectivo

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Se considerará como duración del trabajo, a los fines del Art. 47 de la ley, el tiempo durante el cual el trabajador permanezca a disposición del patrono en lugar de la faena, sin poder disponer libremente de su tiempo (Art. 35 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	El refrigerio o intermedio no forma parte de la jornada (Art. 167 del CT).	Idem.	Idem.
Ecuador	Aquél en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas (Art. 60 del CT).	Idem (Art. 61 del CT).	Idem.
Perú	Salvo pacto en contrario, sólo se considera el tiempo efectivamente laborado (Art. 18 del DS del 31 de agosto de 1933 y Resolución Subdirectorial N° 114-79).	De la exclusión del refrigerio de la jornada de trabajo, se infiere que sólo se considera el trabajo efectivamente prestado (Art. 7 del DL N° 854).	Idem (DS N° 007-2002-TR).
Venezuela	Tiempo durante el cual el personal está a disposición del patrono. Cuando por la naturaleza del trabajo el trabajador no pueda ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de reposo y de comidas, será imputado como tiempo de trabajo efectivo (Art. 62 de la LT).	Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad, como el tiempo de refrigerio y de sus movimientos. Es decir, desde que está a disposición del patrono o desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad (Arts. 189 y ss. de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio (Art. 197 del Reglamento de la LCT).	Idem.	Idem.
Brasil	Es el período durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador, aguardando o ejecutando órdenes, salvo disposiciones expresas consignadas (Art. 4 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios, así como el tiempo en el que se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (Art. 22 CT).	Idem (Art. 21 del CT).	Idem.
Paraguay	Tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador (Arts. 193 y 199 del CT).	Idem.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Uruguay	Todo el tiempo en que un obrero o empleado deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto respectivo o a la disposición de un patrono o superior jerárquico, salvo excepciones previstas en la ley o en reglamentos (Art. 6 del Decreto del 20.10.57).	Idem.	Idem.
---------	---	-------	-------

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Tiempo en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. En todo caso, se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua (Art. 137 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono (Art. 116 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas (Art. 323 del CT).	Idem.	Idem.
México	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Está incluido en el tiempo efectivo de trabajo el tiempo de horas de comida y descanso cuando el trabajador no puede salir del lugar de trabajo. La espera del trabajador para entrar en su turno de labor no se imputa en la duración de la jornada (Art. 53 del CT).	Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales. Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad (Art. 49 del CT).	Idem.
Panamá	Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador (Art. 33 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disposición exclusiva de su patrono (Art. 136 del CT).	Idem (Art. 146 del CT).	Idem.
El Salvador	Tiempo de trabajo efectivo es todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono, lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo (Art. 163 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

Todos los países definen el trabajo efectivo en torno al tiempo de disposición, ya sea porque hay una regulación especial o, en todo caso, porque se puede deducir desde diversas disposiciones genéricas y particulares.

Algunos países, como Perú, incluyen en el concepto de trabajo efectivo las horas de reposo y comida cuando el trabajador no puede ausentarse del lugar de trabajo (solamente en Venezuela existe una inclusión del refrigerio dentro de la jornada).

La reforma laboral, en términos generales, ha precisado el tiempo de disposición -como ocurre en Venezuela, Nicaragua y Perú-, manteniendo la regulación existente antes de la reforma laboral (la disposición nicaragüense según la cual la espera del trabajador para entrar en su turno no se imputaba en la duración de la jornada ha desaparecido tras la reforma).

No se ha producido mayor reforma laboral desde 2001 en los países seleccionados.

2. Duración de la jornada¹³³

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Ocho horas por día, 48 por semana (Art. 46 de la LGT). Cuando el trabajo se efectúe por equipos, su duración podrá prolongarse más de ocho horas diarias y de las cuarenta y ocho semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en tres semanas, no exceda de la jornada máxima (Art. 48 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Duración máxima legal de ocho horas al día y de 48 a la semana salvo en: 1. Las labores agrícolas, forestales y ganaderas: nueve al día y 54 a la semana. 2. Labores discontinuas, intermitentes o de vigilancia: 12 horas (Art. 162 del CST).	Duración máxima legal de ocho horas al día y de 48 a la semana (Art. 20 de la Ley N° 50).	El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de un mínimo de cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Art. 51 del CST modificado por la Ley 789).

¹³³ Algunos códigos prevén jornadas especiales para mujeres y/o menores.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Ecuador	Duración máxima de ocho horas con descanso la tarde del sábado, de manera que no exceda de 44 horas semanales (Art. 46 del CT).	Duración máxima de ocho horas, de manera que no exceda de 40 horas semanales (Art. 47 del CT).	Idem.
Perú	La jornada ordinaria es de ocho horas y 48 semanales y puede reducirse por convenio colectivo o por ley (Art. 44 de la Constitución de 1979).	La jornada ordinaria es de ocho horas diarias o 48 semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas laborales en el período respectivo no puede superar dicho máximo (Art. 25 de la Constitución de 1993 y Arts. 1 y 2 del DL N° 854).	Idem (DS N° 007-2002-TR).
Venezuela	Obrero: máximo de ocho horas por día y 48 a la semana. Cuando los trabajos se efectúen por equipos, su duración podrá prolongarse más de ocho horas al día y 48 a la semana, siempre que el promedio de las horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o más corto, no exceda de ocho horas diarias ni 48 a la semana. Empleado: máximo de 8 horas por día y de 40 por semana (Arts. 60 y 66 de la LT).	Ocho horas diarias y 44 semanales (Art. 195 de la Ley Orgánica de Trabajo).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Duración máxima de ocho horas al día y 48 a la semana, excepto trabajadores agrícolas, de ganadería o domésticos (Art. 1 de la Ley N° 11.544 y Art. 196 de la LCT).	Idem.	Idem.
Brasil	Ocho horas diarias como máximo (Art. 58 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	48 horas semanales, salvo para ciertos trabajadores. Distribuidas en no más de seis días y no menos de cinco (Arts. 23 y 27 del CT).	Idem (Arts. 22 y 28 del CT).	45 horas semanales (Ley N° 19579). El empleador podrá pactar con la o las organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliados los trabajadores de la empresa, la mensualización de la jornada de trabajo, en cuyo caso se podrá convenir una jornada ordinaria de hasta 186 horas mensuales. La jornada extraordinaria de los trabajadores afectos a ella no podrá exceder de 30 horas mensuales. La jornada ordinaria diaria no podrá exceder las 12 horas. Esta se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de 30 minutos para la colación, no imputables a la jornada, respecto de aquellas no superiores a 10 horas diarias de duración; y de una hora, imputable a la jornada, para aquellas que superen las diez horas diarias de duración. Los trabajadores afectos a esta jornada mantendrán el derecho al descanso semanal y en días festivos, en conformidad a las reglas generales previstas en este capítulo. El acuerdo deberá ser ratificado por la mayoría absoluta de los trabajadores a quienes afecte, estén sindicalizados o no, en asamblea citada especialmente para el efecto, mediante voto secreto y en presencia de un Inspector del Trabajo, quien actuará como ministro de fe (40 F, G y H de la Ley N° 19759).
Paraguay	Ocho horas por día o 48 semanales (Art. 194 del CT). En lugares insalubres o que ponen en peligro la salud de los trabajadores: seis horas diarias y 36 semanales (Art. 198 del CT)	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Uruguay	Establecimientos industriales: ocho diarias y 48 semanales (Ley N° 5.350 y Art. 7 del Decreto 29.10.1957). Establecimientos comerciales: ocho diarias y 44 horas semanales (DL N° 14.320 y Art. 7 del Decreto del 29.10.1957).	Idem.	Idem. El descanso en caso de jornadas discontinuas es un descanso intermedio de dos horas en industria y dos horas y media en comercio. Podrá reducirse a una hora por acuerdo escrito, no siendo remunerado. En jornadas continuas será de 30 minutos remunerados y dentro de la jornada podrá ser fraccionado. Las empresas industriales o de comercio que cumplan la jornada máxima de manera continua o discontinua no podrán prolongarse en forma ininterrumpida por más de cinco horas en industria y cuatro horas en comercio (Decreto N° 55/000).
---------	---	-------	--

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Ocho horas por día y 48 a la semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos puede estipularse una jornada de diez horas, siempre que no exceda en las semana de 48 (Art. 136 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Ocho horas diarias y 48 a la semana (Art. 116 del CT). La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que, por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de 48 horas, 36 horas y 42 horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores (Art. 118 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de ocho horas al día y de 44 a la semana equivalentes a 48 de salario (Art. 322 del CT).	Idem.	Idem.
México	La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas (Art. 61 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Ocho horas por día 48 por semana (Art. 47 del CT). No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los artículos precedentes, en la duración de su trabajo: a) Los trabajadores de dirección y de confianza. b) Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo. c) Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o intermitentes que implican largos periodos de inacción.	Idem (Art. 51 del CT).	Idem.
Panamá	La jornada máxima diurna es de ocho horas y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas (Art. 31 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Duración máxima de ocho horas por día y 48 a la semana (Art. 137 del CT). No se aplica a: a. Representantes o mandatarios del patrono. b. Trabajadores en puestos de dirección o inspección. c. Trabajadores de campo.	La duración normal de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas por día ni de 44 horas por semana. La jornada semanal del trabajo termina, en principio, a las doce horas meridiano del día sábado.	Idem.

República Dominicana	d. Trabajadores de pequeños establecimientos rurales explotados por los miembros de una misma La Secretaría de Estado de Trabajo puede aumentar provisionalmente, en la medida que lo considere necesario, la duración normal de la jornada. La resolución que dicte al respecto fijará el término de su vigencia (Art. 154 del CT).	Por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se pueden establecer jornadas corridas de trabajo, siempre que no excedan de diez horas diarias en las actividades comerciales y de nueve en las industriales, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de 44 horas (Art. 147 del CT). La Secretaría de Estado de Trabajo puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de 44 horas por semana y de que, en ningún caso, las horas diarias de trabajo excedan de diez (Art. 162 del CT).	Idem.
El Salvador	Ocho horas diarias y 44 semanales (Art. 161 del CT)	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

Las normas de la reforma, en términos generales, han mantenido la jornada de trabajo, salvo en casos excepcionales en que se registra una ligera reducción de la jornada (Ecuador, Venezuela y República Dominicana).

La gran mayoría de los países establecen la duración de la jornada en ocho horas al día y 48 o 44 a la semana, según si la tarde del sábado se considera o no laborable. En República Dominicana y Nicaragua se exceptuaban de la limitación de la jornada ciertos colectivos, tales como los trabajadores de confianza o de dirección o, en el caso únicamente de República Dominicana, las empresas familiares.

Por otra parte, en algunos países como Perú o República Dominicana, se prevé, tras la reforma, la posibilidad de establecer sistemas de jornadas compensatorias. Así, en Perú, la jornada puede ser mayor o menor de las ocho horas diarias siempre que no se supere el límite de las 48 horas semanales. Asimismo, se puede incluso reducir o ampliar el número de días de trabajo prorrateándose horas dentro de los días restantes y pudiendo, en este caso, superarse el límite semanal. En República Dominicana se permite una distribución de las horas de trabajo en períodos mayores a la semana, siempre y cuando el promedio no exceda, dentro de las semanas consideradas, de 44 horas.

Además, cabe mencionar que en Honduras se establece una disposición peculiar. Si el trabajador que faltara en alguno de los días a la semana y no completara la jornada semanal de 44 horas, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado con base en el salario de 48 horas semanales (Art. 322 del CT).

Salvo en algunos convenios colectivos en Argentina y Brasil, la anualización de la jornada no tiene reconocimiento legal.

Finalmente, desde 2001, se aprecian cambios relevantes en tres países. De un lado, una tendencia a regular las jornadas compensatorias y flexibles de trabajo (Colombia y Uruguay) y, de otro lado, reducir la jornada máxima semanal de 48 a 45 horas (Chile).

3. Descanso semanal

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	El domingo (Art. 41 de la LGT y 29 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Descanso dominical remunerado (Art. 173 del CT).	Descanso dominical remunerado, salvo en caso de que exista acuerdo para organizar turnos que no exceden de seis ni de 36 horas (Art. 25 de la Ley N° 50).	El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el Art. 20 literal c) de la Ley N° 50 de 1990. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. La expresión dominical, contenida en el régimen laboral exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Art. 179 del CST, modificado por Ley 789).
Ecuador	Descanso remunerado los domingos y tardes de los sábados, u otro tiempo igual por acuerdo entre las partes (Arts. 49 y 50 del CT).	Descanso remunerado de sábados y domingos. Si, en razón de las circunstancias, no pudiera interrumpirse el trabajo en aquellos días, se designará otro tiempo igual por acuerdo entre las partes (Art. 50 de la Ley No. 50).	Idem.
Perú	El descanso semanal es remunerado y, como regla, es el día domingo (Art. 1 de la Ley N° 3010 y Art. 44 de la Constitución de 1979).	El descanso semanal es remunerado, preferentemente el día domingo (Art. 1 del DL N° 713 y Art. 25 de la Constitución de 1993).	Idem.
Venezuela	Descanso semanal obligatorio y remunerado con el salario de un día (Art. 80 de la LT). Por acuerdo entre el patrono y los obreros de una empresa se podrá establecer el descanso de un medio día a la semana. En este caso podrá excederse en una hora el límite de las horas de los demás días hasta totalizar las 48 horas de trabajo (Art. 65 de la LT).	Si, un día y medio. El domingo es declarado feriado (Arts. 212 y 196 de la LOT). Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve horas, sin que se exceda el límite semanal de 44 horas, para otorgar a los trabajadores dos días completos de descanso cada semana (Art. 196 de la LOT).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Desde las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo excepciones previstas en la ley (Art. 204 de la LRCT).	Idem.	Idem.
Brasil	24 horas consecutivas, salvo por motivo de interés público o necesidad imperiosa, debe coincidir total o parcialmente con el domingo (Art. 67 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Descanso dominical. Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor (Art. 36 del CT).	Idem (Arts. 35 y 37 del CT)	Idem.
Paraguay	Un día de descanso semanal, que normalmente será el domingo (Art. 214 del CT). Para permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes podrán distribuirse las 48 horas, ampliando la jornada ordinaria (Art. 216 del CT).	Idem.	Idem.
Uruguay	Cada seis días, un descanso de 24 horas (Art. 1 de la Ley N° 7318).	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	El domingo (Art. 150 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Todo trabajador que labore a plazo fijo o por tiempo determinado y cuyo salario le sea cubierto por unidad de tiempo o de obra tiene derecho a un día de descanso después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo (Art. 126 del CT).	Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días, según costumbre en la empresa o centro de trabajo (Art. 126 del CT).	Idem.
Honduras	Un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis días de trabajo (Art. 338 del CT).	Idem.	Idem.
México	Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (Art. 69 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Por cada seis días de trabajo continuo un día de descanso de preferencia el domingo (Art. 57 del CT).	Idem (Art. 64 del CT).	Idem.
Panamá	El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos (Art. 41 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Descanso ininterrumpido de 24 horas cada seis días de trabajo, que se fija normalmente en domingo (Art. 155 del CT).	Descanso semanal ininterrumpido de 36 horas. Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía (Art. 163 del CT).	Idem.
El Salvador	Un día por cada semana laboral. El día de descanso semanal no será remunerado cuando el trabajador no hubiese completado la semana sin causa justificada de su parte (Art. 171 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

Todos los países establecen como mínimo un día de descanso por semana y, por lo general, suelen ser preferentemente el día domingo, salvo casos excepcionales, como El Salvador, República Dominicana y Uruguay, donde simplemente se prevé un día de descanso a la semana sin precisar el día. Finalmente, existen casos donde se labora sólo el sábado por la mañana y donde se prevé la posibilidad de ampliar la jornada de una hora de lunes a viernes, con el fin de disfrutar de dos días de descanso completos.

La reforma laboral casi no ha tocado esta institución. En algunos países se ha precisado el goce del descanso semanal en función a las necesidades de la empresa (Colombia y Perú) y en otros se ha ampliado, siguiendo la tendencia internacional, el tiempo de descanso al día sábado (Ecuador y, parcialmente, Venezuela y República Dominicana).

Salvo Colombia, que ha regulado los descansos -más en un afán de precisión sobre los supuestos de los descansos remunerados-, no existe modificaciones relevantes desde 2001 en los países descritos.

iv. HORAS EXTRAS

1. Concepto y límites de las horas extras

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	La jornada ordinaria de trabajo podrá extenderse en la medida de lo indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento, para impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones, o cuando sobrevenga caso fortuito. (Art. 37 DGT). Limite de dos horas por día (Art. 50 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria o en todo caso del máximo legal (Art. 159 del Código Sustantivo de Trabajo). Máximo de 12 semanales (Art. 162.2 del Código Sustantivo de Trabajo).	En ningún caso, las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias y 12 semanales. Si se amplía por acuerdo entre los trabajadores y empleadores a diez horas la jornada, no cabe realizar horas extras (Art. 22 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	Las horas suplementarias no pueden exceder de cuatro al día y 12 a la semana (Art. 54 del CT).	Idem (Art. 55 CT).	Idem.
Perú	Trabajo efectuado luego de la jornada ordinaria, con un máximo de siete horas diarias (Art. 19 del DS del 31 de agosto de 1933).	El tiempo de trabajo que exceda a la jornada ordinaria diaria o semanal es sobretiempo. No existe límite para las horas extras y, cuando se trate de caso fortuito o fuerza mayor, son obligatorias (Arts. 10 y ss. del DL N° 854).	El tiempo de trabajo que exceda a la jornada ordinaria diaria o semanal es sobretiempo. No existe límite para las horas extras y cuando se trate de caso fortuito o que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o a la continuidad de la actividad productiva son obligatorias (Arts. 10 y ss. del DS N° 007-2002-TR).
Venezuela	Dos por día, en un número de días que no exceda de 100 al año (Art. 68 de la LT). El límite de horas de trabajo ordinario podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o instalaciones o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave (Art. 64 de la LT).	La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias, salvo en lo casos previstos por el Capítulo II de este Título. Ningún trabajador podrá trabajar más de diez horas extraordinarias por semana, ni más de 100 horas extraordinarias por año (Art. 207 de la LOT). Casos en que se permite: a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse fuera del trabajo general. b) Los que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tengan que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo. c) Los indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se relevan. d) Inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas. e) en caso de obra urgente exigencias del mercado. f) Reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica (Art. 199 de la LOT). g) Actividades sometidas a oscilaciones de temporada (Art. 200 de la LOT). h) Los que se deben a causas accidentales, de fuerza mayor y atmosféricas (Art. 203 de la LOT). i) Empresas sometidas a oscilaciones de temporada (Art. 200 del CT).	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Sólo en casos de trabajos preparatorios o complementarios necesariamente ejecutables fuera del horario común. Se admiten excepciones temporarias con los mismos límites para demandas extraordinarias de trabajo (Art. 4 de la Ley N° 11.544).	Se prevé que la autoridad laboral autorice excepciones permanentes, fijando límites máximos de exceso permitido que no podrá superar las 30 horas en un mes y las 200 en un año ¹³⁴ .	El número máximo de horas suplementarias previsto queda establecido en 30 horas mensuales y 200 horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a jornada y descanso. Éstas se computarán por año calendario. Decreto N° 484/2000 y Resolución N° 303/2000.
Brasil	Máximo de dos por día (Art. 56 de la CLT).	Idem.	Se permite a las mujeres la realización de horas extras (Ley N° 10244).
Chile	La que excede del mínimo legal o de la pactada contractualmente si fuese menor. En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse hasta un máximo de dos por día (Arts. 29 y 30 del CT).	Idem (Arts. 30 y 31 del CT).	Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender las mayores necesidades temporales de la empresa. Los pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria. (Ley N° 19759, que modifica el Art. 32 del CT).
Paraguay	No pueden exceder de tres horas diarias ni de tres veces semanales, ni sobrepasar 56 horas por semana (Art. 201 del CT). Se permite en los siguientes casos: 1. Accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al sólo objeto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa. 2. Reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo. 3. Temporalmente, para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias (Art. 202 de CT).	Idem.	Idem.
Uruguay	En las actividades y categorías laborales cuya jornada diaria está limitada legal o convencionalmente, se consideran horas extras las que exceden del límite horario aplicable a cada trabajador (Art. 1 de la Ley 15.966). Límite máximo: ocho por semana (Art. 5 de la Ley N° 15.966).	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a estos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria. No puede exceder, sumada a la ordinaria, de 12 horas, salvo siniestro ocurrido o riesgo inminente (Arts. 139 y 140 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte (Art. 121 del CT).	Idem.	Idem.

¹³⁴ Decreto Reg. Art 13. OIT/Relasur. *El derecho laboral del Mercosur*, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, diciembre de 1994.

	Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de 12 horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que, por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas (Art. 122 del CT).		
Honduras	El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria (Art. 330 del CT). La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria, no podrá exceder de 12 horas, salvo por siniestro ocurrido o riesgo inminente en las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones etc. (Art. 332 del CT).	Idem.	Idem.
México	Por circunstancias extraordinarias y sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (Art. 66 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Tiempo excedente de las 48 horas semanales se irá considerando trabajo extraordinario, así como el aumento de las horas de jornada en casos especiales (Arts. 52 y 56 del CT).	El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador. Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando éstas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador (Art. 57 del CT). El número de horas extraordinarias no pueden ser más de 3 horas diarias y 9 semanales, salvo excepciones como caso fortuito y fuerza mayor (Art. 58 del Código de Trabajo).	Idem.
Panamá	El tiempo de trabajo que exceda de los límites señalados en el artículo anterior o de límites contractuales o reglamentarios inferiores, constituye la jornada extraordinaria (Art. 33 del CT). No se pueden trabajar más de tres horas extraordinarias en un día, ni más de nueve en una semana (Art.36 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	La jornada se puede elevar, con autorización administrativa, a 12 horas diarias en los casos siguientes: 1. Accidentes ocurridos o inminentes. 2. Trabajos especiales urgentes. 3. Trabajos de interés nacional, regional o comunal. 4. Trabajos imprescindibles que deban realizarse en las maquinarias o en las herramientas y cuya paralización pueda causar perjuicios graves. 5. Trabajos cuya interrupción puede alterar las materias primas. 6. Caso fortuito o fuerza mayor (Art. 142 del CT). Entre el 20 de diciembre y el 6 de enero, hasta un máximo de 12 horas en los establecimientos comerciales destinados a la venta de géneros, mercancías y provisiones de toda especie (Art. 145 del CT).	En los casos siguientes y sólo en lo imprescindible para evitar una grave perturbación en el funcionamiento de la empresa: 1. Accidentes ocurridos o inminentes. 2. Trabajos imprescindibles que deban realizarse en las maquinarias o en las herramientas y cuya paralización pueda causar perjuicios graves. 3. Trabajos cuya interrupción puede alterar las materias primas. 4. Caso fortuito o fuerza mayor. 5. Aumentos extraordinarios de trabajo (Art. 153 del CT). En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de 80 horas trimestrales (Art. 155 del CT).	Idem.

El Salvador	El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas especiales o necesarias así lo exijan. En las empresas en que se trabaje las 24 horas del día, podrá estipularse el trabajo en una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna. Podrá pactarse una hora extra diaria para el sólo efecto de reponer las 4 horas del sexto día (Art. 170 del CT).	Idem.	Idem.
-------------	--	-------	-------

Informe de síntesis

En términos generales, la reforma laboral no ha modificado la regulación que existía sobre las horas extras. Las pocas variaciones sustanciales se contraen en precisar determinados límites para la prestación de las horas extras (como ocurre en Colombia, Venezuela o Nicaragua).

Todos los países prevén una regulación sobre las horas extraordinarias. Algunos, como Bolivia, República Dominicana y Perú –en este último caso, cuando es por caso fortuito– utilizan este concepto como una medida indispensable, por ejemplo, para evitar una grave perturbación en el funcionamiento de la empresa. Empero, se prevén ciertos mecanismos de control o limitaciones.

De otro lado, en la mayor parte de ciertos países, como Colombia, Ecuador, Paraguay, Brasil, Chile, Uruguay y Venezuela se establece un límite diario y/o semanal a la prestación de horas extras. En la legislación peruana no aparece regulado límite alguno. En Paraguay, mientras que en la legislación anterior se disponía que sólo se podían realizar horas extraordinarias en caso de accidentes ocurridos o riesgos inminentes, reparaciones urgentes o para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias, la nueva legislación estipula que los trabajadores sólo están obligados a realizar horas extraordinarias por dichas causas. Por consiguiente, ya no existen causas limitativas a la realización de horas adicionales (ver *infra*, cuadro consentimiento del trabajador).

A partir de 2001, Argentina es el país que ha establecido mayores límites a las horas extras, mientras que en Brasil, Perú y Chile se aprecia una regulación que precisa aspectos complementarios. En los demás países no se registran cambios relevantes.

2. Autorización administrativa

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sí, de la Inspección del Trabajo (Art. 50 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	No (Art. 163 del CT modificado por DL N° 13).	Idem.	Idem.
Ecuador	Autorización del Inspector del Trabajo (Art. 54 del CT).	Idem (Art. 55 del CT).	Idem.
Perú	No hay reglamentación.	No (Art. 9 del DL N° 854).	Idem. (DS N° 007-2002-TR).
Venezuela	Sí (Art. 68 de la LT). La inspectoría de trabajo podrá conceder permiso sobre horas extras.	Sí, sin embargo, en caso imprevisto y urgente no es necesaria, a condición de que se notifique a la autoridad competente en el día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron (Art. 210 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Se prevé la autorización. Corresponde su pago, aunque no se haya solicitado la autorización (Art. 201 de la LRCT).	Idem.	Idem.
Brasil	Autorización previa del Ministerio de Trabajo, haya mediado o no autorización ¹³⁵ .	Idem.	Idem.
Chile	No, pero la inspección de trabajo puede prohibirlas de oficio o a instancia de parte cuando no cumplan las condiciones (no perjudicar la salud y máximo de dos por día) (Art. 30 del CT).	Idem (Art. 31 del CT).	Idem.
Paraguay	No se requiere autorización pero no hay obligación de trabajar horas extras salvo lo dispuesto en el Arts. 201 y 205 del Código de Trabajo.	Idem.	Idem.
Uruguay	No se requiere autorización, salvo que se pretenda superar el máximo de ocho horas semanales ¹³⁶ .	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

¹³⁵ OIT/Relasur. *El derecho laboral del Mercosur*, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, diciembre de 1994.

¹³⁶ OIT/Relasur. *El derecho laboral del Mercosur. Op. Cit.*

Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
República Dominicana	El representante local del trabajo comprueba que el caso se ajusta a aquellos en que se permiten las horas extraordinarias. Cuando sean para realizar un trabajo de interés nacional, regional o comunal o se realicen en los establecimientos comerciales recogidos en la ley entre el 20 de diciembre y el 6 de enero, se requiere la autorización previa del Departamento de Trabajo (Arts. 143 , 144 y 145 del CT).	El representante Local de Trabajo, comprueba si el caso se ajusta a las excepciones establecidas en el Art. 153 (Art. 154 del CT).	Idem.
El Salvador	En los casos de la estipulación de una hora extra en las empresas en que se trabaje las 24 horas del día o en aquellas en las que sea para reponer las cuatro horas del sexto día, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo (Art. 170 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral no ha tocado sustancialmente las reglas sobre la autorización administrativa para la prestación de horas extraordinarias y, desde 2001, tampoco se verifican hechos relevantes. Empero, hay que recalcar que la reforma de Venezuela flexibilizó el procedimiento para autorización administrativa y, en Perú, expresamente se indicó que no era necesaria alguna autorización.

En la mayor parte de las legislaciones latinoamericanas no aparece regulada, la autorización administrativa para el desempeño de horas extraordinarias o, si está regulada es para no exigirla. La autorización es necesaria en Bolivia, Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil y, parcialmente, en República Dominicana y El Salvador. A veces, cuando se realizan en situaciones de imprevista y urgente necesidad, se convierte en una notificación posterior. El Código de Trabajo chileno no exige la autorización. Sin embargo, prevé que las horas extraordinarias puedan prohibirse por la autoridad competente cuando no se cumplan las condiciones exigidas por la ley.

3. Consentimiento del trabajador

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Colombia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Ecuador	Sí, convenio escrito entre las partes (Art. 54 del CT).	Idem (Art. 55 del CT).	Idem.
Perú	Sí, por medio de convenio, pacto o contrato (Art. 1 del D.S. del 26 de junio de 1934).	Sí (Art. 9 del DL N° 854).	Idem (DS N° 007-2002-TR).
Venezuela	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Sí (Art. 203 de la LRCT).	Idem.	Idem.
Brasil	Sí, se establecen mediante acuerdo escrito entre el empleador y el asalariado o mediante contrato colectivo de trabajo (Art. 59 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Deben pactarse por escrito (Art. 31 del CT).	Idem (Art. 32 del CT).	Idem.
Paraguay	Negativa del trabajador sólo válida por causas justificadas. La negativa lisa y llana expone al despido (Art. 67 inc. g) del CT). Permite al trabajador justificar su negativa (Art. 201 del CT).	El trabajador no está obligado a prestar horas extraordinarias, salvo en los siguientes casos: - Accidentes ocurridos o riesgos inminentes, al sólo objeto de evitar serios trastornos en la marcha regular de la empresa. - Reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo. - Temporalmente para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias. - Exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, fundado en el criterio de colaboración para fines de interés común de la empresa y de los trabajadores (Art. 202 CT).	Idem.
Uruguay	Sí (Art. 5 de la Ley N° 15.966).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes (Art. 57 del CT). Los trabajadores no están obligados a realizar horas extraordinarias, salvo en caso de interés social o fuerza mayor (Art. 59 del CT).	Idem.
Panamá	Los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos: - siniestro ocurrido o riesgo inminente encontrándose en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar impedir o combatir esos males.	Idem.	Idem.

	<ul style="list-style-type: none"> - pacto en convención colectiva de que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, deben prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual. - trabajadores de explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación 100%, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera. El trabajo que se efectúe en estos casos no podrá exceder de los límites fijados por ley (Art. 35 del CT). 		
República Dominicana	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral no ha incidido sobre este aspecto y, desde el año 2001, no se ha producido mayor reforma en los países seleccionados.

Cuando ha regulado algún tema concreto, ha sido para precisar los casos donde no procede la oposición del trabajador de prestar horas extras (como en Paraguay, Nicaragua y Perú), por existir causas justificadas, de tal manera que el empleador podría obligar a prestar las horas extraordinarias en estos casos.

Varios países, entre otros Perú, Ecuador, Brasil, Nicaragua, Argentina y Chile exigen el consentimiento del trabajador para laborar horas extraordinarias, bien estableciendo que estas deben pactarse por escrito, bien especificando que los trabajadores no están obligados a ellas, salvo en ciertos casos (como el caso fortuito o fuerza mayor).

En Panamá y Brasil, el convenio colectivo puede prever que todos, o parte de los trabajadores, deban prestar horas extraordinarias. En Nicaragua, los servicios extraordinarios son objeto de contrato especial entre las partes.

4. Remuneración de las horas extraordinarias

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Las horas extraordinarias se pagan con 100% de recargo (Art. 55 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Diurno: recargo de un 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Nocturno: recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. (Art. 168 del CT).	Idem (Art. 24 de la Ley N° 50).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Ecuador	Diurnas (hasta 0h): más de un 50% de recargo. Nocturnas (hasta 6h): 100% de recargo (Art. 54 del CT).	Idem (Art. 55 del CT).	Idem.
Perú	En caso de trabajadores que laboren con motivo de la proximidad de ciertas festividades, la sobretasa es de 200% por hora (Art. 2 de la RS del 3 de diciembre de 1956). En los demás casos, se aplica el Convenio N° 1 de la OIT.	Recargo a convenir que no podrá ser menor del 25% por hora calculado sobre la remuneración ordinaria (Art. 10 del DL N° 854).	Recargo a convenir que no podrá ser menor del 25% por las dos primeras horas y 35% para las restantes. (Decreto Supremo N° 007-2002-TR)
Venezuela	Como mínimo recargo de 25% sobre la jornada ordinaria (Art. 78 de la LT).	Las horas extraordinarias serán pagadas con un 50% de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. (Art. 155 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Recargo del 50% sobre el salario habitual, si se tratara de días comunes, y del 100% en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados (Art. 201 de la LRCT).	Idem.	Idem.
Brasil	El acuerdo o el contrato colectivo debe indicar la cuantía de la remuneración, que será por lo menos superior en un 20% a la jornada normal, salvo compensación de horas pactadas en convenio colectivo (Art. 59 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria (Art. 31 del CT).	Idem (Art. 32 del CT).	En caso de que no exista sueldo convenido, o sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria. (Ley N° 19.988).
Paraguay	Recargo del 50 % sobre el salario convenido para la jornada ordinaria (Art. 235 del CT).	Idem (Art. 234 del CT).	Idem.
Uruguay	100% de recargo en día hábil y 150% en día de descanso semanal (Art. 1 de la Ley N° 15.966).	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Deberá ser remunerada con un 50% más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado (Art. 139 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes (Art. 121 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	1. 25% de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno. 2. Con 50% de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno. 3. Con 75% de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando sea prolongación de aquella (Art. 330 del CT).	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

México	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada (Art. 67 de la LFT). 2. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley (Art. 68 de la LFT). 	Idem.	Idem.
Nicaragua	Recargo del 100% del salario para la jornada normal respectiva, salvo en los casos de siniestro o riesgo inminente (Art. 74 del CT).	Recargo del 100% del salario para la jornada normal respectiva (Art. 62 del CT).	Idem.
Panamá	<ol style="list-style-type: none"> 1. 25 % de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período diurno. 2. 50 % de recargo sobre el salario cuando se efectúe en el período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno. 3. 75 % de recargo sobre el salario cuando la jornada de extraordinario sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en período nocturno (Art. 33 del CT). 4. Cuando por cualquier circunstancia el trabajador preste servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites legales, el excedente será remunerado con un 75 % de recargo adicional, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al empleador (Art. 36 del CT). 	Idem.	Idem.
República Dominicana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta 72 horas por semana, con un aumento no menor al 30% sobre el valor de la hora normal. 2. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada de 72 horas por semana, con un aumento no menor al 100% sobre el valor de la hora normal (Art. 195 del CT). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta 68 por semana, con un aumento no menor del 35% sobre el valor de la hora normal. 2. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de 68 horas por semana, con un aumento no menor de 100% sobre el valor de la hora normal (Art. 203 del CT). 	Idem.
El Salvador	Recargo del 100% sobre el salario básico por hora, salvo que se laboren en caso de fuerza mayor, como incendio o terremoto (Art. 169 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

Todos los países prevén una remuneración mayor cuando los trabajadores han laborado horas extras. En algunos casos, se distingue las horas extras diurnas de las nocturnas o de las realizadas en días feriados. Se suelen pagar como media, con un recargo del 50% sobre la diurna. Pueden, sin embargo, oscilar entre un 20% para Brasil, y un 100% para Bolivia o Nicaragua, llegando incluso al 200% en México, cuando exceden de nueve semanas.

Es interesante señalar que, en Brasil, puede haber dispensa del pago de un suplemento de salario si mediante acuerdo o convenio colectivo las horas extras ejecutadas en el curso de cierto día, vienen compensadas mediante la correspondiente reducción en otro día.

Las reformas laborales han mantenido el recargo sobre las horas extras y solamente en Venezuela y República Dominicana se observa un incremento del valor de la hora extraordinaria. En los demás casos, se mantiene el recargo establecido con anterioridad a la reforma.

Desde el año 2001, la regulación se concentra en dos países, que tienden a limitar el uso de horas extras: Chile, estableciendo reglas de aplicación mínima, y Perú, fijando un recargo mayor.

V. TRABAJO NOCTURNO

1. Concepto y límites de trabajo nocturno¹³⁷

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Es aquél que se practica entre las 20 y las 6 de la mañana (Art. 46 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Es el comprendido entre las 18 horas y las seis (Art. 160.2 del CT).	Es el comprendido entre las 18 horas y las seis (Art. 160 del CT).	Trabajo nocturno es el comprendido entre las 22 horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) (Ley N° 789).
Ecuador	Aquél que se realiza entre las 7 p.m. y las 6 a.m. (Art. 48 del CT).	Idem (Art. 49 del CT).	Idem.
Perú	No hay reglamentación.	Tiempo trabajado entre las 10 p.m. y las 6 a.m. (Art. 8 del DL N° 854).	Idem (DS N° 007-2002-TR).
Venezuela	Aquél que se realiza ente las 19 y 5 horas (Art. 63 de la LT). Obrero: duración máxima de siete horas al día y 42 a la semana. Empleado: duración máxima de siete por día y 40 a la semana (Art. 60 de la LT).	Aquel que se realiza entre las 7 p.m. y las 5 am. (Art. 195 de la LOT). La jornada nocturna no podrá exceder de siete horas diarias ni de 40 semanales (Art. 195 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Aquel que se realiza entre las 9 p.m. y 6 a.m. El trabajo nocturno no puede exceder de siete horas (Art. 200 de la LRCT).	Idem.	Idem.
Brasil	El trabajo nocturno es aquél ejecutado entre las 22 h y las cinco del día siguiente. La hora de trabajo nocturno será computada a razón de 52 minutos y 30 segundos (Art. 73.2 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	Aquél que se realiza entre las 20 y las 6h (Art. 195 del CT). Límite máximo de siete horas al día y 42 a la semana (Art. 194 del CT). En los siguientes casos: -Servicios públicos de imprescindible necesidad. -Industrias cuyos procesos técnicos exigen trabajo continuo. -Reparación e instalación de máquinas para no interrumpir el trabajo normal. -Daños inminentes por accidentes imprevistos o de necesidad evidente (Art. 209 del CT).	Idem. Idem. Idem y, Trabajos que por su naturaleza deban realizarse en horario nocturno (Art. 208 del CT).	Idem.
Uruguay	El que se realiza entre las 21 o 22 y las 5 horas ¹³⁸ .	Idem.	Idem.

¹³⁷ Ciertos países establecen condiciones particulares para jóvenes y/o mujeres.

¹³⁸ OIT/Relasur. *El derecho laboral en el Mercosur*, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo, 1995, pág. 51.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Es aquel que se realiza entre las 19 y las 5 horas. No puede ser superior a 6 horas por día (Art. 136 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de 36 horas a la semana. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las 18 horas de un día y las seis horas del día siguiente (Art. 116 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	La jornada ordinaria nocturna no puede exceder de seis horas al día y 36 a la semana (Art. 322 del CT). Es aquella que se realiza entre las 19 horas y las cinco del día siguiente (Art. 321 del CT).	Idem.	Idem.
México	Jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y las seis horas (Art. 60 de la LFT). La jornada nocturna no puede exceder de siete horas (Art. 61 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	El realizado entre las ocho de la noche y las seis de la mañana. No puede durar más de siete horas (Art. 50 y 54 del CT).	Idem y se añade que no puede exceder de 42 horas a la semana (Arts. 50 y 51 del CT).	Idem.
Panamá	Es la comprendida entre las 6 p.m. y las 6 a.m. (Art. 30 del CT). La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de 42 (Art. 31 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	No hay reglamentación.	Jornada nocturna es la comprendida entre las nueve de la noche y las siete de la mañana (Art. 149 del CT).	Idem.
El Salvador	Trabajo nocturno es el comprendido ente las 19 horas de un día y las 6 del día siguiente. No puede exceder de siete horas al día y 39 a la semana (Art. 161 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral ha mantenido el régimen de trabajo nocturno, pero se orienta a establecer precisiones sobre los supuestos de aplicación (como en Paraguay) o simplemente a indicar la duración de la propia jornada de trabajo (como en República Dominicana y Perú).

La mayoría de los países considera jornada nocturna la que se realiza entre las seis o siete de la tarde y las cinco o seis de la semana siguiente (por ejemplo, Colombia, Ecuador y El Salvador). Algunos otros prevén su comienzo más tarde, a las ocho en Bolivia y Paraguay, a las nueve en Argentina e incluso, a las diez en Brasil y Perú.

En lo que se refiere a su duración, no todos la distinguen de la jornada diurna. Los que lo hacen (Venezuela, Argentina, Brasil, Costa Rica, Guatemala,

Honduras, México, Nicaragua, Panamá y El Salvador) la fijan en seis o siete horas diarias.

Por último, es importante recalcar que Paraguay es el único país en el que se admite la jornada continua sólo en determinadas circunstancias. A saber, cuando se trate de servicios públicos de imprescindible necesidad, de industrias cuyos procesos técnicos exijan trabajo continuo, de realizar reparaciones o de instalar máquinas en momentos en los que no se interrumpa el trabajo normal, cuando se tema que ocurran daños inminentes por accidentes imprevistos o de necesidad evidente y en el caso de trabajos que por su naturaleza deban realizarse en horario nocturno.

Salvo Colombia, que ha precisado la extensión de la jornada nocturna, no se ha producido mayor reforma laboral, desde 2001, en los países seleccionados.

2. Autorización administrativa

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Colombia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Ecuador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Perú	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Venezuela	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Brasil	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	Autorización del organismo administrativo del trabajo (Arts. 209 y 210 del CT).	Idem (Art. 209 del CT).	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
República Dominicana	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

No se registra reforma laboral sobre este tema.

Como se mencionó anteriormente, Paraguay permite el trabajo nocturno sólo en ciertos casos y es el único país que exige que la autoridad competente autorice su realización.

3. Consentimiento del trabajador

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Colombia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Ecuador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Perú	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Venezuela	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Brasil	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	Autorización del organismo administrativo del trabajo (Arts. 209 y 210 del CT).	Idem (Art. 209 del CT).	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
República Dominicana	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

No hay modificación laboral alguna en las etapas descritas. El consentimiento del trabajador para el desempeño del trabajo en horario nocturno no está previsto en las legislaciones latinoamericanas.

4. Remuneración del trabajo nocturno

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	El trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno se pagará con el 25 % de recargo, según los casos (Art. 55 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	El trabajo nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno (Art. 168 del CT).	Idem (Art. 24 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	Igual remuneración que la diurna aumentada en un 25% (Art. 48 CT).	Idem (Art. 49 del CT)	Idem.
Perú	No hay reglamentación.	Como mínimo, remuneración mínima legal mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa de 30% (Art. 8 del DL N° 854).	Como mínimo, remuneración mínima legal mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa de 30% (Art. 8 del DS N° 007-2002-TR).
Venezuela	20% de recargo como mínimo sobre el de la jornada ordinaria diurna (Art. 78 LT).	30% de recargo como mínimo sobre el salario convenido para jornada diurna (Art. 156 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Se prevé el pago de horas suplementarias solo cuando, tratándose de jornada mixta, los ocho minutos de reducción se trabajen 50% del salario habitual ¹³⁹ .	Idem.	Idem.

¹³⁹ OIT/Relasur. *El derecho laboral en el Mercosur*, Op. Cit., pág. 51.

Brasil	20% como mínimo del salario horario diurno (Art. 73 de la CLT).	Idem, salvo que existan turnos en trabajos que habitualmente son nocturnos en. Estos casos, el recargo se calcula sobre la remuneración mínima legal (Art. 73.3 de la CLT).	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	30% de recargo sobre el salario ordinario pagado por la jornada diurna (Art. 235 del CT).	Idem (Art. 234 del CT).	Idem.
Uruguay	Recargos previstos en convenios colectivos ¹⁴⁰ .	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	El trabajo en siete horas nocturnas se remunerará como ocho horas de trabajo diurno para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turno de trabajo en varios períodos (Art. 31 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	No hay reglamentación.	Los salarios correspondientes a las horas de la jornada nocturna deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del 15% sobre el valor de la hora normal (Art. 204 del CT).	Idem.
El Salvador	25% de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas (Art. 168 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral introdujo algunas modificaciones que, en los países donde se implementó, supuso una limitación al valor de la hora por trabajo nocturno (por ejemplo, en Perú y Brasil). Solamente en el caso de Venezuela se registra un incremento del valor de la hora por trabajo nocturno.

En América Central, únicamente Panamá, República Dominicana y El Salvador prevén un recargo de remuneración del trabajo nocturno sobre el diurno. Asimismo, en el Cono Sur está previsto: en Brasil (en casos determinados, el recargo se determina sobre la remuneración

¹⁴⁰ OIT/Relasur, *El derecho laboral en el Mercosur. Op.Cit.*, pág. 51.

mínima legal) Argentina, Uruguay (en este país, existe una regulación por la autonomía colectiva) y Paraguay. Por el contrario, todos los países andinos estipulan dicho recargo expresamente, que suele oscilar entre el 25% y el 35% (en Perú, el recargo se calcula sobre la remuneración mínima legal vigente).

Por último, es importante señalar que en Brasil se ha introducido tras la reforma una disposición según la cual el incremento del 20% como mínimo sobre el salario horario diurno no se aplica en los casos en que el trabajo se ejecute por turnos semanales o quincenales, ni en aquellos en los que se trabaje habitualmente de noche. En estos últimos casos, el aumento se calculará en función del salario mínimo general vigente y no será debido si la remuneración rebasa ya ese mínimo con el suplemento.

Desde el año 2001, no se aprecia una reforma laboral relevante en los países seleccionados.

vi. TRABAJO POR TURNOS

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Colombia	Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho horas o de 48 semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado en un promedio de tres semanas no exceda de las ocho horas diarias o 48 semanales (Art. 165 del CT). En las labores que necesiten ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, las horas de trabajo no pueden exceder de 56 en los días hábiles de la semana (Art. 166 del CT)	En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y 36 a la semana (Art. 20 de la Ley N° 50).	El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y 36 a la semana (Art. 51 CST modificado por la Ley N° 789).
Ecuador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Perú	No hay reglamentación.	Se prevé de acuerdo a las necesidades del empleador (Art. 8 del DL N° 854).	Idem (DS N° 007-2002-TR).
Venezuela	No hay reglamentación.	Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanal, siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho semanas, no exceda de dichos límites (Art. 201 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	El trabajo por turnos está sujeto a las limitaciones previstas para la jornada ordinaria y nocturna (Art. 202 de la LRCT y Ley N° 11544).	Idem.	Idem.
Brasil	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Chile	Para el sistema de trabajo por turnos se está a lo que establezca el reglamento interno (Art. 10 del CT).	Idem (Art. 10, inc. 5 del CT)	Idem.
Paraguay	Sí, el empleador dispondrá de suficiente número de equipos de trabajadores que se turnarán. Los trabajadores no podrán ser ocupados más de ocho horas cada 24, alternando periódicamente la jornada (Art. 211 del CT).	Sí, el empleador dispondrá de suficiente número de equipos de trabajadores que se turnarán (Art. 210 del CT).	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Honduras	Los patronos están obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos como sean necesarios para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el presente capítulo (jornadas de trabajo) (Art. 334 del CT).	Idem.	Idem.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	Cuando un trabajador deba prestar servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornadas de trabajo (Art. 32 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	En las empresas de funcionamiento continuo, tanto urbanas como rurales, el personal debe turnarse cada ocho horas de trabajo. En estos casos, la jornada puede prolongarse una hora más cuando los trabajadores tengan que instruir a los que los sustituyan (Art. 148 del CT).	En las empresas donde el trabajo sea de funcionamiento continuo en razón de la naturaleza misma del trabajo, el personal debe turnarse cada ocho horas. En estos casos, la jornada puede prolongarse una hora más, pero el promedio semanal no podrá exceder, en ningún caso, de 50 horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las 44 horas semanales (Art. 158 del CT).	Idem.
El Salvador	Está previsto en el Art. 142 inc. 2 y 3 del CT.	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral importó, en los países donde operó, una concesión al empleador de facultades para establecer turnos (por ejemplo, en Perú, Venezuela y República Dominicana).

En Colombia, su regulación ha sufrido un cambio importante. Así, mientras que antes de la reforma las empresas en que se realizaban labores sin solución de continuidad podían establecerse 56 horas semanales, tras la reforma dichas jornadas no pueden exceder de seis horas por día y 36 a la semana. Por otra parte, en Paraguay desaparece tras la reforma la disposición que prohibía a los trabajadores por turno laborar más de ocho horas cada 24.

Varios sistemas, por ejemplo el ecuatoriano, el brasileño, el uruguayo, el guatemalteco y el mexicano, no regulan el trabajo por turno. En otros países, únicamente se menciona el trabajo nocturno, sin regularlo específicamente.

Desde el año 2001, no se ha producido mayor reforma laboral en los países seleccionados.

vii. SALARIOS Y REMUNERACIONES

1. Concepto de salario

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad (Art. 52 de la LGT). Se incluye en esta denominación las comisiones y participaciones en los beneficios, cuando éstos invistan carácter permanente (Art. 39 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Constituye salario no sólo la remuneración fija y ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, valor de las horas extras, porcentajes sobre ventas, comisiones, etc. (Art. 127 del CT). No son salarios las sumas que recibe ocasionalmente y por mera liberalidad, tales como participación de utilidades (Art. 128 del CT).	Constituye salario la remuneración ordinaria, fija o variable y todo lo que recibe en contraprestación directa del servicio en dinero o en especial (Art. 14 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero y sueldo que le corresponde al empleado. Para el pago de las indemnizaciones a las que tuviera derecho el trabajador, se considerará por sueldo o salario la remuneración total, incluyendo lo que hubiere percibido por trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios, derecho de usufructo, uso o habitación, o cualquier otra retribución accesoria que tenga carácter normal en la industria o servicio (Arts. 94 y 96 del CT).	Para el pago de las indemnizaciones a las que tuviera derecho el trabajador, se considerará como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, incluyendo lo que hubiere percibido por trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador o cualquier otra retribución accesoria que tenga carácter normal en la industria o servicio (Art. 95 del CT).	Idem.
Perú	1. En negociaciones colectivas, remuneraciones son todos los pagos en dinero o en especie, ya se trate de entregas periódicas, permanentes, eventuales o diferidas, bonificaciones o gratificaciones permanentes, raciones en crudo y bonos para adquirir alimentos (Art. 5 del DS N° 006-71-TR). 2. Para las indemnizaciones, remuneración es el básico y toda cantidad que se perciba en forma fija y permanente y sea de libre disposición (Art. Único de la Ley N° 12015).	Remuneración: el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituye o cena (Art. 6 de la LPCL).	Idem. Se excluye las prestaciones alimentarias por suministro indirecto que no exceda el 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador ni superar las 2 remuneraciones mínimas vitales (Ley N° 28051).
Venezuela	La retribución con carácter periódico que recibe el trabajador. Comprende los pagos que se le hacen por cuota diaria, gratificaciones, percepciones habitación, primas permanentes, sobresueldos, retribución de las horas extras, bonificación del trabajo nocturno, comisiones y el equivalente a prestaciones en especie, tales como uso de vivienda, de vehículos y otras que sean necesarias para la ejecución del servicio, o la realización de la labor, y cualquier cantidad que pueda calificarse como tal, de acuerdo con la ley y el reglamento (Art. 106 del RLT).	La remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

		<p>éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter. A los fines de esta ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio, salvo que exista exclusión en convenios colectivos hasta un 20%. Quedan, por tanto, excluidas del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta ley considere que no tienen carácter salarial (Art. 133 de la LOT).</p>	
--	--	--	--

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	<p>El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades (Art. 105 de la LRCT). El salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos, o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador (Art. 105 de la LRCT).</p>	Idem.	Idem.
Brasil	<p>El salario estará constituido no sólo por la cuantía fija que se hubiere estipulado, sino también por las comisiones, los porcentajes y las gratificaciones ajustadas, las dietas y las sumas pagadas por el empleador (Art. 457 de la CLT). Además del pago en efectivo, se considerarán salario la alimentación, habitación, ropas u otras prestaciones en especie que la empresa, en virtud del contrato o de la costumbre, asigne habitualmente al asalariado (Art. 458 de la CLT).</p>	Idem.	<p>No será considerado como salario los conceptos siguientes concedidos por el empleador: vestuario, equipamientos u otros accesorios utilizados en el lugar de trabajo para la prestación del servicio, la educación en su propio establecimiento o de terceros, comprendiendo matrícula, mensualidades y materiales; el transporte destinado para el trabajo y retorno; asistencia médica hospitalaria y odontológica, prestada directamente o por seguro, seguros de vida y de accidentes personales (Art. 458).</p>
Chile	<p>Constituye remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero (Art. 40 del CT). Constituyen remuneración el sueldo, el sobresueldo, la comisión, la participación en utilidades y la gratificación (Art. 41 del CT).</p>	Idem (Arts. 41 y 42 CT).	Idem.
Paraguay	<p>Remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o deba efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo (Art. 228 del CT).</p>	Idem (Art. 227 del CT).	Idem.
Uruguay	<p>Doctrinariamente, se ha previsto que equivale a todo lo que percibe el trabajador por sus servicios en forma normal y permanente¹⁴¹.</p>	Idem.	Idem.

¹⁴¹ OIT/Relasur/MTSS. *Las relaciones laborales en Uruguay*, Madrid, 1995, pág. 244.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo (Art. 162 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos (Art. 88 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo o de la relación laboral vigente. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cual sea la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades (Art. 361 del CT).	Idem.	Idem.
México	Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82 de la LFT). El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Art. 84 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Salario es la remuneración que debe pagar el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo (Art. 67 del CT).	Salario es la remuneración que debe pagar el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral (Art. 81 del CT).	Idem.
Panamá	Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo. Comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste (Art. 141 del CT).	Idem (Art. 140 del CT).	Idem.
República Dominicana	Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación de trabajo realizado (Art. 184 del CT).	Idem (Art. 192 del CT).	Idem.
El Salvador	Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que presta en virtud de un contrato de trabajo. Integra todo lo que recibe en dinero y que implique retribución de servicios cualquiera que sea su forma o denominación, como los sobresueldos y bonificaciones habituales, remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades (Art. 119 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral tiende a delinear en forma más adecuada el concepto de salario o remuneración para el cálculo de beneficios laborales –como Ecuador, Panamá y Perú- y que éstos tengan una nueva cuantía, dentro de un contexto de reducción de “costos laborales” del empleador. Solamente en Venezuela, por razones particulares, se incluyó conceptos no salariales en la base remunerativa para el cálculo de los beneficios por antigüedad; empero, tras la reforma, se estipula que las convenciones colectivas, y los acuerdos colectivos en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que, hasta un 20% del salario, se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fueren de fuente legal o convencional.

Se suele definir el salario como la contraprestación o retribución que recibe el trabajador por su servicio o por su trabajo, con independencia de la denominación que se le dé (por ejemplo, típica definición en El Salvador, Colombia, Venezuela, Honduras y Perú). Ciertos países incluyen en el concepto de salario las bonificaciones, primas, gratificaciones, etc. cuando revistan carácter permanente.

En Perú, Brasil y Argentina se prevé expresamente que el alimento que el empleador otorgue al trabajador forma parte del salario y en otras legislaciones se incluiría dentro de la remuneración en especie (por ejemplo, Colombia, Chile y México). También se prevé, a veces, que la habitación o las ropas formen parte del mismo (como en Argentina y Brasil). Por su parte, solamente en Colombia y Perú se admite la remuneración integral anual, que supone la globalización anual de todos los conceptos que anualmente percibe el trabajador con miras a una simplificación salarial.

Con excepción de Brasil y Perú, que incrementan los conceptos que no califican como salarios, no se aprecian mayores reformas laborales desde 2001 en los países seleccionados.

2. Participación en beneficios, remuneración ligada al rendimiento

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Los patronos de empresas que hubieren obtenido utilidades al final del año otorgarán a sus empleados y obreros una prima anual no inferior a un mes y a 15 días de salario, respectivamente (Art. 57 de la LGT).	Idem.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Colombia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Ecuador	15% de las utilidades líquidas. El 10% se dividirá para los trabajadores sin consideración de las remuneraciones percibidas durante el año y se entregará directamente al trabajador. El 5% restante será entregado a los trabajadores en proporción a sus cargas familiares (Art. 97 del CT).	Idem (Art. 97 del CT). Ningún trabajador podrá percibir por este concepto anual una suma superior a 4.000 dólares americanos (modificación introducida al Art. 97 del CT por el Art. 173 del DL N° 2000-1).	Idem.
Perú	1. Según la actividad corresponde distribuir sobre la utilidad neta anual: a) Industria: entre 17% y 25%, según la modalidad elegida por los trabajadores. b) Pesquería: 20%. c) Minería: 10%. d) Telecomunicaciones: 25% (Leyes N° 23407, 22329, 22333 y 19020, respectivamente). 2. Medianas empresas: entre 6 y 15% de la utilidad, según la actividad (Arts. 36 al 40 del D. Ley No. 23189). 3. Pequeñas empresas y empresas no comprendidas en el punto 1. Anterior: si existen utilidades netas mayor del 10% de su capital se reparte: a) Trabajadores empleados: entre 25% y 100% de la remuneración mensual según la antigüedad. b) Trabajadores obreros: entre tres remuneraciones diarias y dos remuneraciones mensuales según la antigüedad (Art. 7 de la Ley N° 11672).	Están obligadas a repartir utilidades las empresas generadoras de rentas de tercera categoría y que tengan más de 20 trabajadores. Los porcentajes, calculados sobre la renta anual antes de impuestos, son los siguientes: a) Pesquería, telecomunicaciones e industria: 10%. b) Minería, comercio al por mayor y restaurantes: 8%. c) Otras actividades: 5% Ningún trabajador puede percibir no más de 18 remuneraciones mensuales por cada ejercicio anual. (Arts. 1 y 2 del DL N° 854 y Art. 9 del DL N° 677).	Idem.
Venezuela	Cada empresa está obligada a distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el 10% de la utilidad líquida que ella hubiere obtenido al fin del ejercicio anual (Art. 82 de la LT).	Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el 15% de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual (Art. 174 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Se puede pactar una distribución de comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas (Art. 109 de la LRCT). Se puede pactar la participación en las utilidades, habilitación o formas similares (Art. 110 de la LRCT).	Idem.	Idem.
Brasil	Se prevén comisiones, porcentajes y gratificaciones ajustadas (Art. 457 de la CLT). Los convenios y acuerdos podrán incluir entre sus cláusulas disposiciones sobre participación en beneficios (Art. 621 de la CLT).	Idem.	Regula la participación de los trabajadores en los lucros o resultados de la empresa como instrumento de integración entre el capital y el trabajo y como incentivo a la productividad. Será objeto de negociación entre la empresa y sus empleados, mediante un procedimiento escogido por las partes de común acuerdo. Esta participación no sustituye ni complementa la remuneración debida a cualquier empleado (Ley N° 10101).
Chile	Se prevé la participación en beneficios, comisiones (Art. 41 de la CT).	Idem (Art. 42 del CT).	Idem.
Paraguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	Se prevé la participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono (Art. 88 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
México	Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (Art. 117 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Se prevé la participación de utilidades (Art. 70 del CT)	Idem.	Idem.
Panamá	Se prevé (Art. 140 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Si el trabajador tiene participación en los beneficios de la empresa, el patrono está obligado a suministrarle informes acerca de las ganancias y pérdidas al término del balance general. También debe permitir que el trabajador consulte los libros de contabilidad en cuanto pueda interesarle (Art. 194 del CT).	Idem (Art. 202 del CT).	Idem.
El Salvador	Se prevé la participación de utilidades (Art. 119 del CT)	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

Sobre este tema, la reforma laboral no ha generado mayores cambios. No obstante, cabe indicar que en Perú se excluyó de la participación de utilidades a las empresas con 20 o menos trabajadores y en Venezuela se elevó de 10% a 15% el porcentaje que se distribuye por utilidades.

En Colombia, Paraguay, Uruguay, Costa Rica y Honduras, no está regulada la participación en beneficios. A su vez, en Argentina, Brasil, Chile, Guatemala, Nicaragua, Panamá, El Salvador y República Dominicana se prevé que tal posibilidad pueda acordarse. Incluso, en República Dominicana se estipula que, en tal caso, el patrono debe suministrar al trabajador informes acerca de las ganancias y pérdidas de la empresa, así como permitirle consultar los libros de contabilidad en cuanto pueda interesarle. En ciertos casos, se prevén topes a la percepción de las utilidades (en Ecuador, un monto máximo y en Perú, el equivalente a 18 remuneraciones mensuales).

Por último, en los países restantes se establece como una obligación y expresa mención de un porcentaje (entre 5% y 10%, como Venezuela y Perú) o una cantidad determinable (una porción de la remuneración, como en Bolivia). Finalmente, en México, la participación se fija por la Comisión nacional de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Desde el año 2001, con la salvedad de Brasil, que ha precisado las participaciones de los trabajadores en resultados de la empresa y la productividad, no se verifica mayores reformas en los países descritos.

3. Salario mínimo (concepto, periodicidad, etc.)

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sí, su fijación, por regiones geográficas y económicas por categorías de trabajadores, se hará periódicamente por el Ministerio del Trabajo, con sujeción a los principios y métodos que éste determine (Art. 52 de la LGT y 46 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Sí. Se toma en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos y las condiciones de cada región y actividad (Arts. 146 y 147 del CT).	Procedimiento de fijación: por pacto o convención colectiva o en fallo arbitral (Art. 19 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	Sí, revisión cada dos años (Arts. 120 y 130 del CT). Criterios de fijación: 1. Que baste para satisfacer las necesidades normales. 2. Las distintas ramas generales de explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc. 3. Rendimiento efectivo del trabajo. 4. Sugerencias y motivaciones de los interesados (Art. 129 del CT).	Salario mínimo vital general para todo trabajador: se fija semestralmente (Art. 133 del CT). Idem (Art. 128 del CT).	Idem.
Perú	El salario mínimo corresponde por el trabajo efectivamente realizado en la jornada máxima legal (cuatro horas diarias). Tendrá vigencia bianual y se determinará en función a la región, la actividad, el costo de vida y el rendimiento del trabajador (Arts. 1 al 5 del DL N° 14222 y Art. 43 de la Constitución de 1979).	Idem. Además, Art. 24 de la Constitución de 1993, en reemplazo de la Constitución anterior.	Idem.
Venezuela	Sí (Art. 81 de la LT).	Sí, se fija por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria (Art. 167 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsiones (Art. 116 de la LRCT).	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Brasil	<p>Contraprestación mínima debida y pagada directamente por el empleador a todo trabajador por una jornada normal de trabajo y de cuantía suficiente para satisfacer, en una época y en una región determinada, sus necesidades normales en materia de alimentación, vivienda, higiene y transporte (Art. 76 de la CLT).</p> <p>Se fija teniendo en cuenta la cuantía de los gastos diarios en materia de alimentación, vivienda, vestido, higiene y transportes necesarios a la vida de un trabajador adulto (Art. 81 de la CLT).</p> <p>En principio tiene una vigencia de tres años (Art. 116 de la CLT).</p>	Idem.	Idem.
Chile	<p>Sí, salvo trabajadores menores de 21 años y mayores de 65 años (Art. 43 del CT).</p>	Idem, excluyendo a los trabajadores menores de 21 años (Art. 44 del CT).	Idem.
Paraguay	<p>Es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, consistentes en alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas, considerándolo como jefe de familia (Art. 250 del CT).</p> <p>Se fija periódicamente tomando en cuenta el costo de la vida, el nivel general de salarios, condiciones económicas de la rama de actividad respectiva, edad del trabajador en la medida en la que influya sobre su productividad, cualesquiera otras circunstancias que fueren congruentes con la fijación (Art. 251 del CT).</p>	<p>Idem (Art. 249 del CT).</p> <p>Idem (Art. 250 del CT).</p>	Idem.
Uruguay	<p>El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales (Art. 1 de la Ley N° 10.449 de 12.11.1943).</p>	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	<p>Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola (Art. 177 del CT).</p>	Idem.	Idem.
Guatemala	<p>Se debe fijar periódicamente y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo (Art. 103 del CT).</p>	Idem.	Idem.

<p>Honduras</p>	<p>Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural (Art. 381 del CT). - Para fijarlo, se debe tener en cuenta las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de vida, la aptitud relativa de los trabajadores y los sistemas de remuneración de las empresas, así como, en su caso, las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, alimentación y demás circunstancias que disminuyan el costo de vida (Art. 382 del CT).</p>	<p>Idem.</p>	<p>Idem. Idem.</p>
<p>México</p>	<p>Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (Art. 90 de la LFT).</p>	<p>Idem.</p>	<p>Idem.</p>
<p>Nicaragua</p>	<p>El salario mínimo deberá estar en relación con el coste de subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones y ser capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana (Art. 77 del CT).</p>	<p>Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia (Art. 85 del CT).</p>	<p>Establece la tabla según la cual se debe pagar el salario mínimo básico mensual, acordado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo para los trabajadores de todos los sectores de actividad económica. Dispone, asimismo, que los salarios y prestaciones de las actividades agropecuarias de carácter cíclico sean regulados mediante normativa del Ministerio de Trabajo y que los salarios que, por efecto de contrato individual de trabajo, acuerdo salarial y/o convenio colectivo de trabajo, sean superiores a los mínimos establecidos no puedan ser objeto de disminución (RM -GC/RM/0002/04/02).</p>
<p>Panamá</p>	<p>- Es aquél a que tiene derecho el trabajador para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural. Se fija periódicamente, por lo menos cada dos años, en atención a las condiciones particulares de cada región y actividad industrial, comercial o agrícola. Además, podrán fijarse salarios mínimos por profesión u oficio (Arts. 172 y 174 del CT). Para su determinación, se tienen en cuenta las diferencias regionales en el costo de vida, la política económica y social general del país, la política de empleo y de redistribución de ingresos, la naturaleza y el riesgo del trabajo, las condiciones, el tiempo y el lugar en que se realice el trabajo y cuando fuere procedente, las diferencias entre las profesiones u oficios (Art. 177 del CT).</p>	<p>Idem. Idem.</p>	<p>Idem.</p>

<p>República Dominicana</p>	<p>Para la fijación de los salarios mínimos, se siguen los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Naturaleza del trabajo. 2. Condiciones, tiempo y lugar en que se realiza. 3. Riesgos del trabajo. 4. Precio corriente o actual de los artículos producidos. 5. Condiciones económicas de la empresa. 6. Tipo medio del costo de vida del trabajador. 7. Necesidades normales de éste, en el orden material, moral y cultural. 8. Condiciones de cada región o lugar. 9. Cualesquiera otras circunstancias que puedan facilitar la fijación de los salarios (Art. 425 del CT). <p>Las tarifas de salarios mínimos pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, comunal o local, así como para una industria o empresa determinadas (Art. 426 del CT).</p>	<p>Idem (Art. 458 del CT).</p> <p>Idem (Art. 455 del CT).</p> <p>Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el Comité, por lo menos una vez cada dos años. En ningún caso, el Comité conocerá de la revisión de las tarifas que le sean sometidas por los empleadores o los trabajadores, antes de haber cumplido un año de vigencia (Art. 456 del CT).</p>	<p>Idem.</p>
<p>El Salvador</p>	<p>Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente (Art. 144 del CT). Para fijarlo, se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción a otros criterios similares (Art. 145 del CT). Se revisa cada tres años (Art. 159 del CT).</p>	<p>Idem (Arts. 144 al 159 del CT).</p>	<p>Idem.</p>

Informe de síntesis

La reforma laboral ha conservado esta institución. En algunos casos, la nueva normativa ha señalado específicas consideraciones ante las fórmulas genéricas proteccionistas (como en Nicaragua), atendiendo ahora a criterios objetivos. En otros casos, ha variado la periodicidad del incremento (como en Ecuador, Venezuela y República Dominicana). Finalmente, en países como Colombia se permite que el convenio colectivo establezca la remuneración mínima.

Todos los países prevén un salario mínimo. En la mayoría de los países del sur y del centro, el salario mínimo se define como aquel que sea suficiente para cubrir las principales necesidades del trabajador en el orden material, moral y cultural. Asimismo, algunos países como Ecuador, Paraguay, Perú, Costa Rica, y Honduras determinan unos criterios para su fijación, principalmente, el costo de vida y las condiciones económicas de la actividad económica o de

la región. Chile y México son los dos únicos países en donde no se indican los criterios para fijar la remuneración o salario mínimo legal.

En cuanto a la periodicidad de su fijación, en Ecuador se fija semestralmente el salario mínimo general y anualmente el salario mínimo por actividad. Antes de la reforma del Código, sólo se revisaba cada dos años. En República Dominicana se fija, por lo menos, cada dos años y, en todo caso, nunca antes de haber cumplido un año de vigencia. En Colombia, Paraguay, Costa Rica y El Salvador no se fija un plazo para su revisión, estipulándose, únicamente, que ha de tener lugar de forma periódica.

No se verifica una reforma desde 2001 en los países descritos, con excepción de Nicaragua que ha previsto importantes modificaciones a la disponibilidad del salario mínimo legal y del establecido entre las partes.

4. Salario mínimo: órganos de fijación

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Ministerio de Trabajo (Art. 52 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	En pacto o convención colectiva, o en fallo arbitral, o por el Gobierno por medio de decretos (Art. 148 del CT).	En pacto o convención colectiva, o en fallo arbitral. El Consejo Nacional Laboral (tripartito) fijará por consenso salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios (Art. 19 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	Comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos (Art. 125 del CT).	Consejo Nacional de Salarios (tripartito) (Art. 133 del CT) y salarios mínimos por tipo de actividad: comisiones sectoriales proponen al CONADES la fijación y revisión de los salarios básicos de los trabajadores del sector privado (Art. 124 del CT, sustituido por Ley Trole II).	Idem.
Perú	La Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, formada por representantes de empleadores, trabajadores, universidades y del Estado (Arts. 2 y 25 del DL N° 14222).	El Comité Nacional de Remuneración Mínima Vital, formada por representantes del Estado, trabajadores y empleadores (Art. 3 del DS N° 017-91-TR).	Idem.
Venezuela	El Ejecutivo federal podrá, cuando lo juzgue necesario, nombrar comisiones para la fijación de salarios mínimos obligatorios. En estas comisiones estarán representados, en la medida de lo posible, los intereses patronales y obreros (Art. 81 de la LT).	Comisión Tripartita Nacional (Art. 167 de la LOT).	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Consejo Nacional del Salario Vital, mínimo y móvil (tripartito) (Ley N° 16.459 de 12.07.64).	Fijado por el Consejo Nacional del Empleo (tripartito), la productividad y el salario mínimo, vital y móvil, con mayoría de los trabajadores y empleadores (Art. 135 de la LNE).	Idem.
Brasil	Secretaría del Empleo y del Salario (Arts. 115 y 116 de la CLT).	Idem. Además, por medio de Medidas Provisorias sobre participación de ganancias o resultados (Decretos de Urgencia del Ejecutivo con fuerza de Ley), se pueden fijar las remuneraciones por convenios colectivos sin que éstas sean base de cálculo para ciertos beneficios legales (Medidas Provisorias N° 794 de 1994 y 1593 a 94 de 1997).	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	La regulación de los salarios mínimos se hará a propuesta del Consejo nacional de salarios mínimos y será aprobada por el Consejo nacional de coordinación económica (Arts. 253 y 255 del CT).	La propuesta de salarios mínimos hará por el Consejo Nacional de Salarios Mínimos (tripartito) y será elevada al poder ejecutivo (Arts. 252 y 254 del CT).	Idem.
Uruguay	Se crean los Consejos de Salarios, que funcionarán para cada grupo de actividades. (Arts. 5 y 6 de la Ley N° 10.449 de 12.11.1943). Por Decreto (Decreto N° 14.791 del 8.6.78).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Se fija por decreto (Art. 178 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Se establece en cada departamento o en cada circunscripción económica una comisión paritaria (tripartita) encargada de salarios mínimos. Estas remiten sus informes a la Comisión Nacional del Salario que remite al Ministerio de Trabajo el dictamen que corresponda. El Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Es posible la regulación vía convenio colectivo de trabajo (Arts. 105, 112 y 114 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	La Comisión Nacional de Salarios emite un dictamen que transmite a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Esta última lo fija periódicamente (Arts. 382 y 388 del CT).	Idem.	Idem.
México	Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional (tripartita), la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones (Art. 94 de la LFT).	Idem.	Prescribe que la Comisión tiene por objeto realizar los estudios técnicos que permitan conocer con la mayor precisión: el número, la ubicación geográfica, las áreas o ramas de actividad y las características socio-económicas de los trabajadores asalariados que perciban un salario mínimo; proponer las bases o elementos de una política salarial que haga posible la recuperación gradual y sostenida, en términos reales, del salario mínimo, en un marco de crecimiento con calidad de la economía nacional y de abatimiento y control permanente de la inflación; y sugerir las modificaciones necesarias para que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y su Consejo de Representantes realicen sus tareas técnicas, con la mayor objetividad y eficacia. Regula, asimismo, entre otras cosas, sobre los trabajos

			de la Comisión, la forma en que será integrada y la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Resolución del Honorable Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por la que se crea la Comisión Consultiva para la Modernización del Sistema de Salarios Mínimos.
Nicaragua	Comisiones de Salario Mínimo respectivas (Arts. 79 y 323 del CT).	Comisión Nacional de Salario Mínimo (Art. 85 del CT).	Idem.
Panamá	El salario mínimo será fijado atendiendo a la recomendación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo y por decreto del órgano ejecutivo (Art. 174 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	La fijación de tarifas de salarios mínimos debe hacerse mediante resolución del Comité Nacional de Salarios (tripartito), aprobada por el Secretario de Estado de Trabajo (Art. 428 del CT).	Idem, pero con aprobación luego de publicación y debate del proyecto (Art. 462 del CT).	Idem.
El Salvador	El Consejo Nacional de Salarios (tripartito) realiza un proyecto de decreto para su aprobación por el órgano ejecutivo (Art. 156 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral no ha generado mayores cambios sobre este tema. Empero, se destaca nítidamente la reforma brasileña, que permite la participación de los actores sociales, vía convenios colectivos de trabajo, sobre la participación en ganancias y resultados, en la fijación de remuneraciones mínimas. También destaca la reforma Argentina, que confiere mayores prerrogativas a los actores sociales para fijar la remuneración mínima.

En la mayoría de los países objeto de este estudio, el salario mínimo es fijado por una comisión o consejo tripartito con representantes de trabajadores, empleadores y Estado, aunque, en la práctica, es el Estado el que, unilateralmente, suele fijar el monto y/o la oportunidad del incremento salarial (por ejemplo, en Colombia, Paraguay, México, Guatemala, Argentina, entre otros), salvo excepciones que detallamos más adelante. En algunos países, por ejemplo Bolivia, será fijado por el gobierno en el caso de que el Consejo no llegue a un acuerdo. En Uruguay, si bien los Consejos de Salarios están jurídicamente vigentes, no han sido convocados desde 1992. Actualmente, se fijan los salarios mínimos por convenio colectivo, homologándose los de sector por Decreto.

En Argentina, tras la reforma, se ha sustituido el Consejo Nacional de Salario Vital, Mínimo y Móvil, de composición tripartita, por el Consejo Nacional de Empleo, Productividad

y Salario Mínimo, Vital y Móvil, compuesto por 16 trabajadores y 16 empleadores y un Presidente, designado por el Ministerio de Trabajo, que tiene capacidad decisoria en caso de no adoptarse resolución por mayoría de dos tercios.

A su vez, República Dominicana otorga en el nuevo Código de Trabajo mayor publicidad a la labor del Comité Nacional de Salarios. Así, el trámite es el mismo. Sin embargo, después de fijar las tarifas, el Comité tiene que informar a empleadores y trabajadores de las mismas, así como -y esta es la novedad- publicar sus resoluciones en un periódico de circulación nacional, al objeto de que tanto los trabajadores como los empleadores o cualquier otra parte interesada, puedan dirigirse por escrito al Secretario de Estado de Trabajo, haciéndole objeciones debidamente razonables a las tarifas de salarios mínimos recomendadas por el Comité.

Desde 2001, salvo la regulación en México sobre los mayores alcances y funciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, no se aprecia modificación en los países descritos.

5. Posibilidad de modificar *in peius* (peyorativamente) lo pactado por convenio

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Colombia	No (Art. 148 del CT).	El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales (Art. 18 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	No (Art. 80 del CT).	Idem (Art. 81 de CT, modificado por el Art. 170 de la Ley Trole II).	Idem.
Perú	No (Art. 1 del DL N° 14222).	Idem. En las convenciones colectivas, éstas no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador (Art. 43 de la LRCT).	Idem (TUO LRCT).
Venezuela	En ningún caso menor que el fijado como mínimo (Art. 72 de la LT).	Idem (Art. 129 de la LOT).	Idem.

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No (Art. 119 de la LCT).	Idem.	Idem.
Brasil	Será nulo todo pacto que estipule una remuneración inferior a la remuneración mínima vital (Art. 117 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	No (Art. 43 del CT).	No (Art. 44 del CT).	Idem.
Paraguay	No (Arts. 259 y 329 del CT).	No (Art. 259 del CT).	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	Cuando los salarios mínimos se fijen por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél (Art. 115 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	No (Art. 363 del CT).	Idem.	Idem.
México	No (Art. 85 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	No (Art. 81 del CT).	Idem.	Idem.
Panamá	No, la fijación del salario mínimo modifica automáticamente la cláusula de salarios de los contratos y convenciones de trabajo que estipulen uno inferior (Art. 176 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	No (Art. 203 del CT).	Idem (Art. 213 del CT).	Idem.
El Salvador	No (Art. 148 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral no contiene reforma que pueda resaltarse sobre este tema. Tampoco se verifica una modificación importante desde 2001 en la regulación de los países seleccionados.

La mayor parte de los países no admiten expresamente la posibilidad de modificar peyorativamente (*in peius*) lo pactado por el convenio colectivo de trabajo que tiene carácter normativo (solamente en Bolivia, Uruguay, país en el que la jurisprudencia y doctrina no admiten la posibilidad de enervar los efectos del convenio colectivo, y Costa Rica, donde no existe regulación expresa).

6. Remuneración diferida

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Toda empresa, comercio o industria o cualquier otro negocio está obligado a gratificar a sus empleados y obreros con un mes de sueldo y 25 días de salario respectivamente, como aguinaldo de navidad y antes del 25 de diciembre de cada año (Art. 1 de la Ley de 18 de diciembre de 1944).	Idem.	Idem.
Colombia	Toda empresa de carácter permanente está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, excepto a los ocasionales o transitorios, una prima de servicios que sustituirá a la participación de utilidades y prima de beneficios establecida en la legislación anterior (Art. 306 del CT).	Idem.	Idem.
Ecuador	13ª remuneración: 12ª parte de las remuneraciones que hubieran percibido durante el año calendario. A pagar hasta el 24 de diciembre de cada año (Art. 111 del CT). 14ª remuneración: a pagar en litoral y en Galápagos hasta el 15 de abril y en la sierra y oriente hasta el 15 de septiembre. Remuneración de hasta 2.000 sucres mensuales: 125% de tal remuneración. De 2.001 a 4.000 sucres, 100%, pero en ningún caso inferior a 2.500. Remuneración superior a 4.000 sucres, 4.000 más el 40% de la parte de sueldo que excede de 4.000 (Art. 113 del CT). Bonificación complementaria pagada en diez dividendos iguales, salvo los meses en que se pagan las anteriores. Monto: Remuneración de hasta 5.000 sucres mensuales: una remuneración mensual. Remuneración de 5.000 a 6.000 sucres, 5.000 sucres. Remuneración de más de 6.000 sucres, 6.000 sucres (Art. 115 del CT).	La 13ª remuneración o bono navideño: Idem (Art. 111, modificado por el Art. 175 del DL N° 2000-1, Ley Trole II). La 14ª remuneración o bono escolar. A pagarse hasta el 15 de abril en las regiones de costa e insular y hasta el 15 de septiembre en las regiones de la sierra y oriente (modificado por el Art. 176° de la Ley Trole II). Idem.	Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de abril en las regiones de la costa e insular; y hasta el 15 de septiembre en las regiones de la sierra y oriente. Para el pago de esta bonificación, se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales. (Ley N° 2003-10, que modifica el Art. 113 del CT).
Perú	Dos gratificaciones al año, una con motivo de fiestas patrias y otra con ocasión de la navidad. El monto de cada una de ellas será equivalente a la remuneración básica (Art. 1 Ley N° 25139).	Idem.	Idem (Ley N° 27735).
Venezuela	En los días de descanso obligatorio y vacaciones a que se refieren los Arts. 55 y 59, los trabajadores recibirán sus sueldos o salarios íntegros correspondientes a esos días (Art. 79 de la LT).	Los patronos pagarán al trabajador con oportunidad de sus vacaciones una bonificación especial equivalente a siete días de salario, más un día por cada año a partir de la vigencia de esta ley hasta un total de 21 días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista (Art. 213 de la LOT).	Idem.

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Sueldo anual complementario: 12ª parte del total de las remuneraciones definidas en el Art. 103 de la LCT. Se abona en dos cuotas, una el 30 de junio y la otra el 31 de diciembre (Art. 122 de la LCT).	Idem.	Idem.
Brasil	1/12 de lo percibido (Ley Nº 4090 del 13.7.62) ¹⁴² .	Idem.	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	Aguinaldo: un mes de salario para los empleados y 25 jornales para los obreros que hubiesen trabajado todo el año con un mismo empleador y que no hayan incurrido en absentismo en proporción mayor al 5% de los días hábiles del año. Se abona antes del 31 de diciembre (Art. 244 del CT).	Aguinaldo: una 12ª parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto. Será abonada antes del 31 de diciembre o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes (Art. 243 del CT).	Idem.
Uruguay	Una doceava parte de lo percibido por rubros salariales (Ley Nº 12.840) ¹⁴³ .	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
México	Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (Art. 80 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Se prevé la paga del 13º mes (Art. 76 del CT).	Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año (Art. 93 del CT).	Idem.
Panamá	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
República Dominicana	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
El Salvador	Aguinaldo por cada año de trabajo. Se ha de pagar entre el 12 y el 20 de diciembre de cada año. La cantidad será la siguiente: 1. 10 días de salario para quien tuviese un año o más de servicio y menos de tres. 2. 15 días de salario para quien tuviese 3 años o más y menos de diez. 3. 18 días de salario para quien tuviese diez años o más de servicio (Arts. 196, 198 y 200 del CT).	Idem.	Idem.

¹⁴² OIT/Relasur. *El derecho laboral del Mercosur*, Instituto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, pág. 87.

¹⁴³ OIT/Relasur. *El derecho laboral del Mercosur*, Instituto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, pág. 87.

Informe de síntesis

La reforma laboral se ha realizado para establecer ciertas precisiones sobre la remuneración diferida (como en Venezuela, Paraguay y Nicaragua). Es importante mencionar que, en los países donde hay una remuneración diferida, este beneficio legal existía antes de la reforma. En otras palabras, la reforma laboral no ha creado la remuneración diferida en un determinado país.

Todos los países del grupo andino prevén, por lo menos, una paga extraordinaria, que suele distribuirse con ocasión de la Navidad. En Colombia, la llamada prima de servicios ha venido a sustituir a la participación de utilidades y a la prima de beneficios que establecía la legislación anterior. En los países del sur, únicamente Chile no estipula alguna remuneración complementaria. En Paraguay ha desaparecido tras la reforma la disposición que exigía para tener derecho al aguinaldo que el trabajador no hubiese incurrido en ausentismo en proporción mayor al 5% de los días hábiles del año. En América Central, la remuneración diferida parece ser menos común que en el resto de América Latina; así, sólo está prevista en México, Nicaragua y El Salvador.

Ecuador ha establecido un salario anual adicional cuyo valor se determina en función a las regiones de dicho país. Salvo este hecho, no se verifica reforma laboral desde 2001 en los países señalados.

7. Protección del salario

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	El patrono no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de los salarios por alquiler de habitaciones, luz, agua, atención médica, medicamentos y uso de herramientas, o por multas no autorizadas por el reglamento interno del establecimiento, aprobado por el Ministerio del Trabajo, salvo lo dispuesto en las leyes civiles (Art. 43 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	No es embargable el salario mínimo legal o convencional, su excedente sólo lo es en una quinta parte (Arts. 154 y 155 del CT).	Idem.	Idem.
Ecuador	Crédito privilegiado de primera clase (Art. 87 del CT). El empleador podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa, pero sólo hasta el 10% de la remuneración mensual (Art. 89 del CT).	Idem (Art. 88 del CT). Idem (Art. 90 del CT).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

	Inembargabilidad salvo para el pago de pensiones alimenticias (Art. 90 del CT). No cabe retención o embargo de la remuneración que perciban las mujeres en licencia por maternidad (Art. 91 del CT).	Idem (Art. 91 del CT). Idem (Art. 92 del CT).	
Perú	Por alimentos, la remuneración es embargable hasta el 50% (Art. 7 de la Ley N° 13906). El empleador no puede reducir la remuneración del trabajador (Art. Único de la Ley N° 9463). El pago de las remuneraciones y beneficios sociales es, en todo caso, preferente a cualquier otra obligación del empleador (Art. 49 de la Constitución de 1979).	Por alimentos, la remuneración es embargable hasta el 60%. En los demás casos, el embargo procede hasta la tercera parte del exceso de cinco Unidades de Referencia Procesal (Art. 648 del Código Procesal Civil, DL N° 768). Idem. Los créditos laborales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (Art. 2 del DL N° 856 y Art. 24 de la Constitución de 1993).	Idem.
Venezuela	Es inembargable la remuneración del trabajador cuando no exceda de 400 bolívares mensuales. Cuando exceda de 40 y no pase de 1.200, sólo podrá embargarse la quinta parte del total mensual. Cuando exceda de 1.200, sólo podrá embargarse la tercera parte (Arts. 122, 123 y 124 de la LT).	Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a 90 días de salario normal, tienen preferencia a todo otro crédito. Cuando el trabajador haya ejercido el derecho de preferencia que le otorga esta disposición y no satisfaga todo su crédito del patrono, podrá hacer uso de los privilegios sobre bienes muebles e inmuebles (Arts. 158 y ss. de la LOT). Es inembargable la remuneración del trabajador en todo lo no que exceda del salario mínimo. Cuando la remuneración exceda del salario mínimo y no pase del doble del mismo, los embargos que pudieran dictarse no podrán gravar más de la quinta parte del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte (Art. 162 de la LOT).	Idem.

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias (Art. 120 de la LCT).	Idem.	Idem.
Brasil	No hay reglamentación.	Las remuneraciones son inembargables, salvo por pensiones de alimentos (Art. 649 del Código Procesal Civil). En caso de quiebras, concordato o concurso, el crédito laboral tiene privilegio especialísimo (Art. 449 de la CLT).	Idem.
Chile	El salario es inembargable, salvo en la parte que excede de 56 unidades de fomento (Art. 56 del CT). Las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares gozan de privilegio (Art. 60 del CT).	Idem (Art. 57 del CT). Idem (Art. 61 del CT).	Idem.
Paraguay	El salario es embargable con las siguientes limitaciones: 1. 50 % para el pago de pensiones alimenticias. 2. 40% para el pago de la habitación donde vive el trabajador o alimentos que haya adquirido para su consumo y el de su familia. 3. 25% en los demás casos. Embargos acumulativos: sólo el 50% del salario básico (Art. 246 del CT).	Idem (Art. 245 del CT). Idem (Art. 247 del CT).	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	Créditos a favor del trabajador devengados total o parcialmente en los seis últimos meses o por las indemnizaciones en dinero a que tenga derecho a la terminación de su contrato, se consideran singularmente privilegiados (Art. 248 del CT).		
Uruguay	Preferencia en caso de quiebra, concurso y situaciones asimiladas (Art. 11 DL N° 14.188).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigentes al decretarse el embargo. Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto (Art. 172 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Se declaran inembargables: 1. Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes. 2. El 90% de los salarios mayores de 30 quetzales o más, pero menores de 100 quetzales al mes. 3. El 85% de los salarios de 100 quetzales o más, pero menores de 200 quetzales al mes. 4. El 80% de los salarios de 200 quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes y 5. El 65% de los salarios mensuales de 300 quetzales o más (Art. 96 del CT). Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero por terminación de sus contratos de trabajo, gozan de los siguientes privilegios: a) pueden ser cobrados por la vía especial y b) tienen carácter de créditos de primera clase. Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos (Art. 101 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros 100 lempiras del cómputo mensual de cualquier salario. El excedente de 100 lempiras del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en la cuarta parte (Art. 371 del CT). Los créditos a favor de los trabajadores por salarios devengados en el último año se consideran singularmente privilegiados (Art. 374 del CT).	Idem.	Idem.
México	Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias (Art. 112 de la LFT). Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón (Art. 113 de la LFT).	Idem.	Idem.

Nicaragua	El salario goza de privilegio de primer grado. El salario mínimo es inembargable, salvo pensiones alimenticias (Arts. 75, 76 y 78 del CT).	El salario es preferente a cualquier crédito, salvo alimentos declarados judicialmente. El salario mínimo es inembargable, excepto para la protección de la familia del trabajador (Arts. 89, 92 y 97 del CT).	Idem.
Panamá	Se declara inembargable el salario hasta el importe del mínimo legal (Art. 162 del CT). En caso de quiebra o insolvencia del empleador, el importe de los salarios, prestaciones e indemnizaciones adeudadas a los trabajadores gozarán de prelación sobre cualquier otro crédito, incluidos los preferentes, y los que existan a favor del Estado y la Caja de Seguro Social, salvo los garantizados con derechos reales sobre determinados bienes. El crédito preferente de que gozan los trabajadores surte efectos sobre todos los bienes del empleador (Art. 166 del CT).	Idem.	Idem.
Republica Dominicana	· El salario es inembargable, salvo en la tercera parte por pensiones alimenticias (Art. 192 CT). · Los créditos de los trabajadores por concepto de salario gozan, en todos los casos, de privilegio sobre los de cualquiera otra naturaleza, con excepción de los que correspondan al Estado, al distrito de Santo Domingo y a las comunas (Art. 197 CT).	Idem (Art. 200 del CT). Los créditos del trabajador por concepto de salarios no pueden ser objeto de cesión y gozan, en todos los casos, de privilegio sobre los de cualquier otra naturaleza, con excepción de los que corresponden al Estado, al Distrito Nacional y a los municipios (Art. 207 del CT).	Idem.
El Salvador	Son inembargables los primeros 100 colones del cómputo mensual de cualquier salario. La cantidad a descontar por embargo se calculará sobre la parte embargable del salario de la manera siguiente: a) Si la cantidad embargable ascendiera hasta 200 c., se descontará el 5%. b) Si ascendiere a 400 c., se descontará diez c., más el 10% sobre el excedente de 200 c. c) Si ascendiere a 600 c., se descontará 30 c., más el 15% sobre el excedente de 400. d) De 600 c. en adelante, se descontará 60 c., más el 20% sobre el excedente de 600 (Art. 133 del CT).	El salario mínimo es inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un 20% (Art. 133 del CT).	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral se ha contraído en especificar o complementar aspectos de las normas anteriores. En este sentido, las variaciones obedecen a aspectos específicos, como el monto declarado inembargable o los conceptos que conforman el crédito laboral (El Salvador, Venezuela y Perú). En los demás casos, se han mantenido las disposiciones de la legislación precedente.

Ciertos países, como Ecuador, Perú y México, declaran la inembargabilidad del salario fuere cual fuere su monto. Otros, la mayoría (Venezuela tras la reforma, Argentina, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Colombia y Chile), limitan la protección al importe

del salario mínimo, a determinada cantidad, o a un porcentaje del salario. Sin embargo, tanto en el primer como en el segundo caso, se suele permitir el embargo por deudas alimenticias. En Ecuador, además, se permite al empleador retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa, hasta un 10% de la remuneración mensual.

Por otro lado, en lo que se refiere a los créditos de los trabajadores, éstos suelen gozar de privilegio. Así ocurre en Venezuela (tras la reforma), Ecuador, Brasil, Perú, Chile, Paraguay, Uruguay, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Asimismo, a menudo los demás créditos que tuviera el trabajador contra el empleador, tales como las indemnizaciones por terminación de la relación laboral o las prestaciones sociales, también tienen preferencia. Inclusive, en el caso del Perú, el crédito laboral comprende las aportaciones impagas a los sistemas de pensiones de jubilación. Por último, señalar que en República Dominicana, si bien los créditos de los trabajadores son privilegiados, no tienen preferencia sobre los que corresponden al Estado, al distrito nacional y a los municipios.

Desde el año 2001, no hay modificaciones en la legislación laboral de los países indicados.

viii. VACACIONES

1. Duración y días computados para generar el derecho

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Los empleados y obreros que tuvieran más de un año ininterrumpido de servicio y menos de cinco, en una empresa, tendrán una semana de descanso anual; los que tuvieran más de cinco años y menos de diez, dos semanas; los que más de diez años y menos de 20, tres semanas; y pasados los 20, un mes (Art. 44 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Por un año de servicios, 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 188 del CT).	Idem (Art. 186 del CT).	Idem.
Ecuador	15 días naturales por año. Antigüedad de más de cinco años: un día más por año excedente, o su pago en dinero (Art. 68 del CT).	Idem (Art. 69 del CT).	Idem.
Perú	30 días consecutivos, siempre que se cumpla con un año completo de servicios y: a) Tratándose de trabajadores que laboran seis días semanales, éstos tuvieran 260 días de trabajo efectivo. b) Tratándose de trabajadores que laboran cuatro o cinco días semanales, las faltas injustificadas no superasen los diez días por año (Arts. 10 al 16 del DS del 31 de agosto de 1933 y Arts. 1 de las Leyes N° 9049 y 13683).	30 días calendario por cada año completo de trabajo, siempre que se trate de trabajadores que laboren cuatro o más horas diarias y: a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, y haber realizado labor efectiva de 260 días en dicho período. b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva de 210 días en dicho período. c) Que las faltas injustificadas no excedan de diez, en el caso en que el plan de trabajo se desarrolle en cuatro o tres días (Art. 10 del DL N° 713).	Idem.
Venezuela	Por cada año de servicios ininterrumpidos, 15 días hábiles (Art. 58 de la LT).	Cuando el trabajador cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho, además, a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de 15 días hábiles (Art. 219 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años. 21 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de diez. 28 días corridos cuando la antigüedad en no exceda de 20. 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años (Art. 150 de la LRCT). Se requiere para su goce que el trabajador haya prestado servicios como mínimo durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo (Art. 151 de la LCT).	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Brasil	Después de cada período de 12 meses de vigencia del contrato, el asalariado tendrá derecho a las vacaciones siguientes: a) 30 días naturales cuando no hubiera faltado al servicio más de cinco veces. b) 24 días naturales cuando hubiera tenido de seis a 14 faltas. c) 18 días naturales cuando hubiera tenido de 15 a 23 faltas. d) 12 días naturales cuando hubiera tenido de 24 a 32 faltas. (Art. 130 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles. Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador tendrá derecho a un día adicional por cada tres nuevos años de trabajo (Arts. 65 y 66 del CT).	Idem (Arts. 67 y 68 del CT).	Idem.
Paraguay	Después de un año de servicio continuo, seis días laborables. Después de tres años de servicios continuos, 12 días laborables. Después de ocho años de servicios continuos, 20 días laborables. Después de 12 años de servicios continuos, 30 días laborables (Art. 219 del CT).	Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, 12 días hábiles corridos. Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, 18 días hábiles corridos. Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, 30 días hábiles corridos (Art. 218 del CT).	Idem.
Uruguay	Licencia anual de 20 días como mínimo. Los trabajadores con más de cinco años en la misma empresa tienen, además, derecho a un día complementario por cada cuatro años de antigüedad (Arts. 1 y 2 de la Ley Nº 12.590). El trabajador debe haber computado 12 meses, 24 quincenas o 52 semanas de trabajo cumplidas con uno o varios patronos. A los trabajadores que no computen este tiempo se les otorga los días que les corresponden por el tiempo en que generen derecho hasta el 31 de diciembre (Art. 4 de la Ley No.12.590).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Mínimo, dos semanas por cada 50 semanas de labores continuas al servicio de un mismo patrono (Art. 153 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono: 15 días hábiles si se trata de empresas comerciales. Diez días hábiles si se trata de empresas industriales que ocupen permanentemente diez o más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente 500 o más trabajadores. Seis días hábiles en los casos no comprendidos en los incisos anteriores (Art. 130 del CT). Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año (Art. 131 del CT).	Después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de 15 días hábiles (Art. 130 del CT). Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida (Art. 131 del CT).	Idem.

Honduras	El trabajador tiene derecho después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono a: a) Después de un año de servicio continuo a diez días laborables consecutivos. b) Después de dos años de servicios continuos, 12 días laborables consecutivos. c) Después de tres años de servicios continuos, quince días laborables consecutivos. d) Después de cuatro años o más de servicios continuos, 20 días laborables consecutivos (Art. 346 del CT).	Idem.	Idem.
México	Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones que, en ningún caso, podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (Art. 76 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Tras seis meses de trabajo continuo con el mismo empleador, 15 días de vacaciones (Art. 64 del CT).	Idem (Art. 76 del CT).	Idem.
Panamá	30 días por cada 11 meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada 11 días al servicio de su empleador (Art. 54 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Por cada año de servicios, dos semanas de vacaciones. El trabajador adquiere el derecho a vacaciones cada vez que cumpla un año de trabajo ininterrumpido en la empresa (Arts. 168 y 169 del CT). Los trabajadores sujetos a contratos de duración indeterminada que, sin culpa alguna de su parte, no tengan oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, tienen derecho a un período proporcional al tiempo trabajado, si este es mayor de seis meses (Art. 170 del CT).	Idem (Arts. 177 y 178 del CT). Idem (Art. 179 del CT).	Idem.
El Salvador	Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento, o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones de 15 días (Art. 177 del CT). Todo trabajador debe acreditar, para tener derecho a vacaciones, tener un mínimo de 200 días trabajados, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias (Art. 180 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral, respecto de la duración y días computables para las vacaciones, ha significado, en los países donde operó, una consolidación del beneficio en una sola norma (como en Guatemala y Perú) o un ligero incremento en los días de vacaciones (casos de Venezuela, Paraguay y Guatemala).

La mayoría de los países exigen que se haya trabajado durante once meses o un año con el mismo empleador para tener derecho a vacaciones. En Uruguay, no obstante, se estipula que el trabajador debe haber computado 12 meses, 24 quincenas o 52 semanas de trabajo cumplidas con uno o varios patronos. Asimismo, cuando el trabajador no compute este tiempo, se le otorgará los días que le correspondan por el tiempo en que generen derecho hasta el 31 de diciembre.

En cuanto a la duración de las vacaciones, varias legislaciones, por ejemplo la boliviana, la venezolana, la ecuatoriana, la paraguaya y la hondureña, aumentan su duración en proporción a la antigüedad del trabajador en la empresa. Generalmente, las vacaciones se extienden entre 15 días hábiles (Colombia, Venezuela, Chile, Paraguay, Honduras y México) o 30 días naturales (Perú, Panamá, Brasil, por ejemplo) y, en determinados supuestos, los días de vacaciones se incrementan en forma proporcional a la antigüedad del trabajador (por ejemplo, Honduras, Ecuador, Bolivia, Paraguay, Argentina).

Finalmente, se prevé algunos requisitos para la percepción de vacaciones. En Guatemala y El Salvador, los trabajadores deben acreditar tener un mínimo de días trabajados (150 y 200, respectivamente) para tener derecho a vacaciones, aunque en el contrato no se les exija trabajar todos los días de la semana ni todas las horas del día (Guatemala). Este mismo precepto se aplica en diversos países para adquirir el derecho al descanso físico vacacional (Panamá o Perú). En otros casos, se prevé un máximo de faltas (Brasil).

No se registra, desde 2001, una regulación relevante que modifique el sistema legal de las vacaciones en los países señalados.

2. Remuneraciones de las vacaciones

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Salario ordinario durante período vacacional (Art. 45 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	El trabajador recibe el salario ordinario (Art. 192 del CST).	Idem.	Idem.
Ecuador	El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones (Art. 68 del CT).	Idem (Art. 69 del CT).	Idem.
Perú	1. Para los trabajadores obreros, la remuneración vacacional es igual a 30 salarios diarios (Art. 2 del DS N° 17 del 24 de octubre de 1961). 2. Para trabajadores empleados, la remuneración vacacional es igual a una remuneración mensual (Art. 1 de la Ley N° 8563).	La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando (Art. 16 del DL N° 713).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Venezuela	Sí, remuneradas con el salario normal (Art. 58 de la LT y 93 del RLT).	Los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete días de salario más un día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de 21 días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete salarios (Art. 213 de la LOT).	Idem.
-----------	--	--	-------

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Sí (Art. 155 de la LCT).	Idem.	Idem.
Brasil	Sí (Arts. 129 y 142 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Remuneración íntegra (Art. 65 del CT).	Idem (Art. 67 del CT).	Idem.
Paraguay	Sí (Art. 219 del CT).	Sí (Art. 218 del CT).	Idem.
Uruguay	Sí (Art. 1 de la Ley N° 12.590).	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Sí (Art. 153 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Sí (Arts. 130 y 134 del CT)	Idem.	Idem.
Honduras	Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de las vacaciones se tomará como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas por él durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especie si la hubiere (Art. 352 del CT).	Idem.	Idem.
México	Sí (Art. 76 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Sí (Arts. 64 y 65 del CT).	Sí, en base al último salario ordinario devengado (Art. 78 del CT).	Idem.
Panamá	Pago de un mes de salario cuando la remuneración se hubiere convenido por un mes, y de cuatro semanas y un tercio, cuando se hubiere pactado por semana. En estos casos, si el salario incluye primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el último salario base, según resulte más favorable para el trabajador (Art. 54 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Disfrute de salario (Art. 168 del CT).	Disfrute de salario, conforme a la escala siguiente: a) Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, 14 días de salario ordinario. b) Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, 18 días de salario ordinario (Art. 177 del CT).	Idem.

El Salvador	Las vacaciones se remuneran con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso de tiempo más un 30% del mismo (Art. 177 del CT).	Idem.	Idem.
-------------	---	-------	-------

Informe de síntesis

La reforma laboral ha mantenido el pago de las remuneraciones vacacionales. Desde 2001 no se registra cambios normativos relevantes en los países señalados, con excepción de Venezuela donde se estableció una bonificación especial adicional a la remuneración vacacional. En República Dominicana y Perú se precisaron algunos aspectos puntuales del cálculo de la remuneración.

Los países analizados reconocen el pago de la remuneración durante el goce físico de las vacaciones. En principio, dicha remuneración ha de abonarse antes del inicio de las mismas y consiste en el salario habitual del trabajador. En El Salvador, se remuneran con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso de tiempo más un 30% del mismo, al igual que en Venezuela, en donde se prevé el pago de las remuneraciones según la antigüedad del trabajador.

3. Acumulación

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No se admite, salvo por acuerdo mutuo (Art. 33 del Reglamento 224 de 23 de agosto de 1943).	Idem.	Idem.
Colombia	Las partes pueden convenir su acumulación por dos años incluso por cuatro en algunos casos. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis días hábiles continuos (Art. 190 del CT).	Idem.	Idem.
Ecuador	Acumulación máxima durante tres años para hacerlas efectivas el cuarto año (Art. 74 del CT).	Idem (Art. 75 del CT).	Idem.
Perú	1. Para trabajadores empleados: se puede acumular dos años consecutivos siempre que exista acuerdo por escrito (Art. Único del DS del 26 de noviembre de 1957). 2. Para trabajadores obreros: se puede acumular dos años consecutivos, siempre que exista acuerdo entre las partes o necesidades de la empresa y aprobación del Ministerio de Trabajo (Art. 13 del DS N° 17 del 24 de octubre de 1961).	El trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año de servicio continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días (Art. 18 del DL N° 713).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Venezuela	Podrá excepcionalmente posponerse el goce de una vacación anual, a solicitud del trabajador y con la autorización del Inspector de trabajo, para permitir la acumulación hasta de dos vacaciones cuando la finalidad de dicha acumulación sea razonable (Art. 99 de la RLT).	El goce de una o dos vacaciones anuales podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de tres períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante (Art. 229 de la LOT).	Idem.
-----------	--	---	-------

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley (Art. 164 de la LCT).	Idem.	Idem.
Brasil	No, las vacaciones serán concedidas por el empleador durante los 12 meses siguientes a la fecha en que el asalariado hubiere adquirido el derecho (Art. 134 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Puede acumularse por acuerdo entre las partes por dos períodos consecutivos (Art. 69 del CT).	Idem (Art. 70 del CT).	Idem.
Paraguay	No, salvo en caso de trabajadores técnicos de confianza y dirección, que podrán acumularlas por dos años en la parte superior a seis días hábiles (Art. 225 del CT).	Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador, podrán acumularse por dos años, siempre que no perjudique los intereses de la empresa (Art. 224 del CT).	Idem.
Uruguay	No ¹⁴⁴ .	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios (Art. 159 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	No (Art. 136 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Prohibido. No obstante, podrán acumularse por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. En estos casos, la acumulación será hasta por dos años (Art. 350 del CT).	Idem.	Idem.
México	No, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (Art. 81 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

¹⁴⁴ OIT/Relasur. *El derecho laboral en el Mercosur. Op. Cit.* pág. 73.

Panamá	Las vacaciones serán acumulables hasta por dos periodos, mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador que será notificado a la autoridad de trabajo. Dentro de los 20 días siguientes al recibo de la notificación, la autoridad de trabajo podrá, cuando lo estime perjudicial a los intereses del trabajador, prohibir la acumulación (Art. 59 del CT).	Idem y se añade: En caso de acumulación de las vacaciones, el trabajador tendrá un descanso mínimo de 15 días remunerados en primer periodo, y acumulará los otros días para el segundo periodo (Art. 59 del CT).	Idem.
República Dominicana	No (Art. 179 del CT).	No (Art. 187 del CT).	Idem.
El Salvador	No (Art. 188 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral ha tendido a generar las acumulaciones de vacaciones (Paraguay, por ejemplo), a eliminar las autorizaciones administrativas para facilitar los acuerdos de acumulación de vacaciones (Venezuela) y a consolidar en una norma toda la regulación de este tema (Perú).

No son acumulables las vacaciones en ningún caso en Brasil, Uruguay, México, República Dominicana y El Salvador. Tampoco los son en Costa Rica y Honduras, salvo que se trate de personal de confianza y de dirección. En Paraguay, la misma disposición ha sido sustituida tras la reforma por aquella que permite la acumulación por dos años, a solicitud del trabajador y siempre que no perjudique los intereses de la empresa.

En aquellos países en que se admite la acumulación (Colombia, Ecuador, Argentina, Perú, Guatemala, Venezuela, Chile y Panamá) se suele exigir el disfrute mínimo en el año de un número de días y/o un número máximo de acumulaciones.

No hay modificaciones normativas importantes, desde 2001, en los países indicados.

4. Compensable en dinero

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No, salvo acuerdo mutuo por escrito (Art. 33 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	No, sin embargo, el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de estas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria (Art. 14 DL N° 2351 de 4.09.65).	Idem (Art. 189 del CT).	Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda de tres meses (Art. 189 modificado por Ley N° 789).

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Perú	Se puede reducir, con pago de la remuneración correspondiente, de 30 a 15 días las vacaciones para los empleados y de 30 a 10 días para los obreros, siempre y cuando exista acuerdo entre las partes. En caso de cese, cabe el pago en efectivo en función al tiempo de servicio (Arts. 3 y 4 de la Ley N° 136813, Art. 2 de la Ley N° 9049 y Art. Único del DS del 1 de mayo de 1940).	El descanso vacacional puede deducirse de 30 a 15 días, con la respectiva compensación de 15 días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito. Al cese se pagan las vacaciones en forma proporcional al tiempo laborado (Arts. 19 y 22 del DL N° 713).	Idem.
Venezuela	No (Art. 91 de la RLT).	No, salvo en el caso de los días adicionales de disfrute (Art. 219 y 226 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No (Art. 162 de la LRCT).	Idem.	Idem.
Brasil	El asalariado puede solicitar que una tercera parte del periodo de vacaciones se le abone en efectivo (Art. 143 de la CLT). Cuando las vacaciones sean colectivas, el empleador y el sindicato representativo podrán acordar que la tercera parte de las vacaciones pueda, a solicitud del interesado, ser abonado en efectivo (Art. 143 de CLT).	Idem.	Idem.
Chile	No se pueden compensar los 15 días hábiles mínimos de vacaciones (Art. 65 del CT).	Idem (Art. 73 del CT).	Idem.
Paraguay	No, salvo en el caso de terminación del contrato de trabajo sin haber hecho uso de las mismas (Art. 222 del CT).	Idem (Art. 221 del CT).	Idem.
Uruguay	Es nulo todo acuerdo que implique su compensación en dinero, salvo en los casos que establezca la ley (Art. 15 de la Ley N° 12.590).	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	En caso de terminación del contrato antes de cumplir las 50 semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado al momento de retiro de su trabajo (Art. 153 CT). El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero. En los demás casos, las vacaciones son absolutamente incompensables (Art. 156 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	El trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondientes a los cinco últimos años (Art. 136 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Prohibido. No obstante, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria (Art. 348 del CT).	Idem.	Idem.

México	Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (Art. 79 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Se presume que una semana de descanso puede ser compensada. En caso de terminación de la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir una parte de salario proporcional al período trabajado, siempre que no fuere inferior a un mes (Arts. 64 y 65 del CT).	Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado (Art. 77 del CT).	Idem.
Panamá	No se permitirá su renuncia a cambio de una remuneración o compensación (Art. 59 del CT). Al trabajador cuya relación termina antes de tener derecho al período completo de descanso de que trata este artículo, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada 11 días de trabajo (Art. 54 del CT)	Idem. Idem (inc. 6 del Art. 54 del CT).	Idem.
República Dominicana	No, sin embargo, si el trabajador dejara de ser empleado de un establecimiento o empresa sin haber disfrutado del período de vacaciones y tuviera derecho, recibirá de su patrono una compensación pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho período (Art. 173 del CT).	Idem (Art. 182 del CT).	Idem.
El Salvador	No, salvo en el caso de terminación del contrato (Arts. 187 y 188 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral no ha modificado este aspecto de las vacaciones, solamente se verifica precisiones de ciertos ítems puntuales (como en Venezuela y Perú).

Varios países, como República Dominicana, El Salvador, Panamá, Guatemala, México y Argentina, no permiten la compensación de las vacaciones en dinero, salvo cuando se dé la terminación de la relación de trabajo. Otros países, como Ecuador, Brasil y Chile, permiten la compensación sólo de parte de las vacaciones. Por último, en Bolivia se admite cuando hay acuerdo mutuo por escrito.

A la fecha y desde 2001, Colombia ha permitido la compensación en dinero de las vacaciones. No existe otra modificación relevante en los países seleccionados.

5. Vacaciones y negociación colectiva

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.
Colombia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Ecuador	Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de 15 salvo que las partes convengan otra cosa por contrato individual o colectivo (Art. 68 del CT).	Idem (Art. 69 del CT).	Idem (Art. 68 del CT).
Perú	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Pueden ser objeto del contrato colectivo los descansos legales eventualmente mejorados, especialmente las vacaciones (Art. 329 CT).
Venezuela	No hay reglamentación.	Cuando se trate de instituciones que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y los patronos podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas (Art. 220 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Brasil	Cuando las vacaciones sean colectivas, el empleador y el sindicato representativo podrán acordar que la tercera parte de las vacaciones pueda, a solicitud del interesado, ser abonado en efectivo (Art. 143 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Los días adicionales en exceso de los 15 días de vacaciones son susceptibles de negociación individual o colectiva (Art. 66 del CT).	Idem (Art. 68 del CT).	Idem.
Paraguay	Los contratos colectivos pueden contener cláusulas referentes a vacaciones (Art. 317 del CT).	Pueden ser objeto del contrato colectivo los descansos legales eventualmente mejorados, especialmente las vacaciones (Art. 329 CT).	Idem.
Uruguay	En principio, los días que corresponden deben hacerse efectivos en un solo período continuado dentro del que no se computarán los festivos. Sin embargo, por convenio colectivo se pueden autorizar las siguientes modalidades: a) División de la licencia en dos períodos, el menor de los cuales no podrá ser inferior a diez días. b) Compatibilidad de los feriados, incluso los de carnaval y turismo. c) Acumulación a la licencia anual de los descansos compensatorios que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos que practican regímenes de turnos (Art. 1 de la Ley N° 12.590).	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	En la convención colectiva se especifica todo lo relativo a vacaciones (Art. 58 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a vacaciones (Art. 53 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	En los contratos colectivos se establecerá todo o relativo a vacaciones (Arts. 559 y 560 del CT).	Idem.	Idem.
México	Si faltare en el convenio las estipulaciones sobre vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales (Art. 393 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	No hay reglamentación.	Podrá contener la convención colectiva estipulaciones sobre vacaciones (Art. 403 del CT).	Idem.
República Dominicana	En el pacto colectivo pueden reglamentarse las vacaciones (Art. 93 del CT).	En el convenio colectivo pueden reglamentarse las vacaciones (Art. 104 del CT).	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral no ha establecido alguna regulación sobre este tema, con excepción de Venezuela, que prevé la posibilidad de convenir con los trabajadores un régimen especial de vacaciones.

La mayoría de los países, poco o nada regulan sobre la negociación colectiva de las vacaciones. Únicamente Venezuela y Uruguay prevén la posibilidad de que por, convenio colectivo, se convenga vacaciones escalonadas o la división de la licencia en varios períodos. Finalmente, existen algunos países donde se prevé que se puede regular esta materia por convenios colectivos (Panamá y Costa Rica, por ejemplo).

En la regulación de las vacaciones por convenios colectivos, desde el año 2001, no hay cambios relevantes en la legislación de los países.

ix. LICENCIA POR MATERNIDAD

1. Duración¹⁴⁵

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Las mujeres embarazadas descansarán desde 15 días antes hasta 45 después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si, como consecuencia, sobrevinieron casos de enfermedad. Conservarán su derecho a empleo percibirán el 50% de sus salarios (Art. 61 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Ocho semanas para la mujer embarazada en época de parto remunerados con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. De dos a cuatro semanas para la mujer que sufre aborto o parto prematuro no viable, remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso (Arts. 236 y 237 del CST).	12 semanas para la mujer embarazada en época de parto o para la madre adoptante de un menor de siete años, remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. La última semana puede ser cedida al esposo (Art. 34 de la Ley N° 50). De dos a cuatro semanas para la mujer que sufre aborto o parto prematuro no viable, remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso (Art. 237 del CT).	Idem.
Ecuador	Prohibido el trabajo para la mujer embarazada durante las dos semanas anteriores y las seis posteriores al parto (Art. 53 del CT). Remuneración completa durante ese tiempo (Art. 154 del CT).	Prohibido el trabajo para la mujer embarazada durante las dos semanas anteriores y las diez posteriores al parto (Art. 152 del CT). Remuneración completa durante ese tiempo (Art. 153 del CT).	Idem.
Perú	45 días anteriores y posteriores al parto y, la remuneración equivale al promedio de los 4 últimos meses (Arts. 28 y 29 del D. Ley No. 22482).	Idem (Art. 1 del la Ley N° 26644 y Art. 16 del DS N° 009-97-SA). El trabajador que adopta a un menor, tiene derecho a 30 días de licencia remunerada (Ley N° 27409).	Idem.
Venezuela	Las mujeres dejarán de trabajar desde seis semanas antes del alumbramiento hasta seis semanas después del mismo. Derecho a una indemnización (Art. 115 de la LT).	La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto y 12 semanas después. Derecho a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social. (Art. 385 de la LOT). La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción. Derecho a una indemnización para su mantenimiento y el del niño (Art. 386 de la LOT).	Idem.

¹⁴⁵ Algunas legislaciones prevén también períodos de descanso durante la lactancia (una hora o media hora durante seis a nueve meses).

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de 45 días antes del parto, hasta 45 días después del mismo. La interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días, acumulándose el resto al período de descanso posterior (Art. 177 de la LCT).	Idem.	Idem.
Brasil	Queda prohibido el trabajo de la mujer embarazada durante los períodos de cuatro semanas antes del parto y de ocho después del mismo (Art. 392 de la CLT). En caso de aborto no provocado, la mujer gozará de un descanso remunerado de dos semanas (Art. 395 de la CLT).	Idem.	Restablece el pago, por parte de la empresa, del salario de maternidad que se debe a la empleada asegurada, embarazada, durante 120 días, comenzando en el período entre 28 días antes del parto y la fecha en que este ocurra (Ley N° 10710). Extiende a la madre adoptiva el derecho a la licencia y salario por maternidad (Ley n° 10421).
Chile	Descanso por maternidad de seis semanas antes del parto y doce después (Art. 181 del CT).	Idem. Por la adopción de un menor de seis meses gozará de un descanso de 12 semanas (Art. 195 del CT).	Idem.
Paraguay	Toda mujer tiene derecho a suspender el contrato seis semanas antes del parto y, salvo prescripción médica, no se le permitirá trabajar durante las seis semanas posteriores. Durante ese período recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes para ella y para su hijo a cargo de la Seguridad Social (Art. 129 del CT).	Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo seis semanas antes del parto, y, salvo autorización médica, no se le permitirá trabajar durante las seis semanas posteriores. Durante su ausencia, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes, con cargo al régimen de seguridad social (Art. 133 del CT).	Idem.
Uruguay	Seis semanas antes del parto y seis después (Art. 12. DL N° 15.084). Las trabajadoras, cualquiera que sea la forma de su retribución, son beneficiarias del subsidio por maternidad (Art. 11 DL N° 15.084).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto. Estos tres meses se considerarán también como período mínimo de lactancia. La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses para que ambos tengan un período de adaptación (Art. 95 del CT). Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos se reducen a la mitad (Art. 96 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Descanso de 30 días anteriores al parto y 45 posteriores. En caso de aborto no intencional o de parto prematuro no viables, los descansos se reducen a la mitad (Art. 152 del CT).	Descanso durante los 30 días que precedan al parto y los 54 días siguientes. Los días que no pueda disfrutar antes del parto se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período (Art. 152 del CT). La trabajadora que adopte a un menor de edad tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación (Art. 152 del CT).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Honduras	Descanso forzoso durante las cuatro semanas que precedan al parto y las seis que le sigan (Art. 135 del CT). Licencia de dos a cuatro semanas en caso de aborto o parto prematuro no viable (Art. 137 del CT).	Idem.	Idem.
México	Descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Durante los períodos de descanso mencionados percibirá su salario íntegro. En los casos de prórroga del descanso, cuando se encuentre inhabilitada para trabajar, tendrá derecho al 50% de su salario, por un período no mayor de 60 días (Art. 170 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Seis semanas anteriores al parto y seis posteriores, remuneradas y con asistencia médica (Art. 129 del CT).	Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y 13° mes. Para la interrupción accidental del embarazo: licencia según certificado médico (Art. 141 del CT).	Idem.
Panamá	Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso, el período de descanso total será inferior 14 semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo (Art. 107 del CT). Si se trata de aborto, de parto no viable, o de cualquier otro caso anormal de parto, el descanso forzoso retribuido se fijará de acuerdo con las exigencias de la salud de la interesada, según resulte del certificado médico y de las prescripciones del facultativo que la atiende (Art. 112 del CT).	Idem. Idem.	Idem.
República Dominicana	Durante las 4 semanas que preceden el parto y las 6 siguientes, descanso forzoso retribuido en igual forma que su trabajo (Art. 213 del CT).	La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen (Art. 236 del CT). Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica (Art. 243 del CT).	Idem.
El Salvador	Desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo. Aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado (Art. 113 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral ha mantenido la regulación sobre esta licencia remunerada o, en algunos países, (Colombia, República Dominicana y Venezuela) o ha establecido para supuestos interesantes, como la extensión para los casos de adopción, en Chile y Venezuela; o Colombia, donde se prevé que la mujer ceda al padre parte de la licencia de maternidad.

La licencia por maternidad está prevista en mayor o menor medida en todos los países. Oscila entre cuatro meses (Costa Rica) y doce semanas (Brasil, Uruguay, etc.). En Colombia ha aumentado tras la reforma de ocho a doce semanas. Asimismo, es necesario señalar que es el único país que prevé el disfrute de parte de la licencia por parte del varón.

Por otra parte, la mayoría de los países prevé la extensión del descanso en caso de enfermedad relacionada con el parto. En la misma línea, ciertas legislaciones como la costarricense, la guatemalteca, la hondureña y la panameña prevén también un descanso en caso de aborto no internacional o parto no viable. Es importante recalcar que en Costa Rica, Colombia, Venezuela y Chile el derecho a la licencia por maternidad se extiende a la mujer adoptante de un niño menor.

En cuanto a las prestaciones económicas, los países prevén el pago de la remuneración por los días no laborables. Así, en Costa Rica, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el riesgo de maternidad. Esa remuneración deberá computarse para todos los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. En Panamá se estipula que el empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que corresponde a la trabajadora en estado de gravidez. Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación correrá íntegramente a cargo del empleador.

Perú y Brasil han extendido los beneficios de la licencia por maternidad. Salvo esta mención, no hay modificaciones desde 2001 en los países descritos.

2. Negociación colectiva y licencia por maternidad

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Colombia	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Ecuador	Por convenio colectivo se puede convenir un período de licencia de la mujer embarazada mayor a las ocho semanas (Art. 155 del CT).	Por convenio colectivo se puede convenir un período de licencia de la mujer embarazada mayor a las 12 semanas (Art. 154 del CT).	Idem. Idem.
Perú	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Venezuela	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Brasil	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Chile	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Paraguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
México	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
República Dominicana	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral -antes y después de 2001 no ha tocado esta institución. Únicamente, la legislación ecuatoriana menciona la licencia por maternidad en relación con la negociación colectiva, recordando que se puede pagar un período de descanso mayor al previsto en la ley.

X. TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

1. Causas de despido justificado

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> a) Perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o mercaderías. b) Revelación de secretos industriales. c) Omisiones e imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales. d) Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis en el curso de un mes. e) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa. f) Retiro voluntario del trabajador, antes de los términos fijados en el Art. 13 de la ley o en el del contrato. g) Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador. h) Vias de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo. i) Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente (Arts. 16 y 17 de la LGT y 9 del DGT). 	Idem.	Idem.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> a) Engaño por parte del trabajador. b) Violencia, injuria, malos tratos, indisciplina. c) Daño material sobre edificios, maquinarias y materias primas, instrumentos, etc. y grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas. d) Acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. e) Violación grave de obligaciones o prohibiciones o falta grave. f) Detención preventiva del trabajador más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto o arresto correccional por más de ocho días o menos cuando la causa de la sanción sea suficiente. g) Revelación de secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa. h) Deficiente rendimiento. i) Sistemática inexecución de las obligaciones. j) Vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento. k) Renuncia sistemática del trabajador en aceptar las medidas preventivas profilácticas o curativas prescritas. l) Ineptitud para realizar las labores encomendadas. m) Reconocimiento de la pensión de jubilación o invalidez. n) Enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible en 180 días (Art. 7 DL N° 2351). 	Idem (Art. 62 del CT).	Idem.

<p>Ecuador</p>	<p>a) Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia, o abandono del trabajo durante más de tres días consecutivos sin justa causa. b) Indisciplina o desobediencia grave al reglamento interno. c) Falta de probidad o conducta inmoral. d) Injurias graves al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante. e) Ineptitud manifiesta del trabajador. f) Denuncia injustificada contra el empleador respecto a sus obligaciones en el Seguro Social. No acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, los reglamentos o la autoridad competente o, por contrario, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos (Art. 171 del CT).</p>	<p>Idem (Art. 172 del CT).</p>	<p>Idem.</p>
<p>Perú</p>	<p>Son causas justas de despido: 1. La falta grave: a) Incumplimiento injustificado de obligaciones de trabajo, reiterada resistencia a las órdenes e inobservancia del reglamento interno. b) Disminución deliberada de rendimiento. c) Utilización o disposición de bienes de la empresa. d) Entrega de secretos profesionales. e) Competencia desleal. f) Concurrencia en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas. g) Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, cinco en período de 30 días o 15 en un período de 180 días. h) Violencia contra el empleador o bienes del mismo. i) Daños materiales. 2. Situaciones excepcionales de la empresa por causas económicas, técnicas o fuerza mayor. 3. Inhabilitación judicial del trabajador. 4. Inasistencias por privación de la libertad por delito doloso (Arts. 4 y 5 de la Ley N° 24514).</p>	<p>1. Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: a) Detrimiento de la facultad física o mental o ineptitud sobrevenida. b) Rendimiento deficiente. c) La negativa injustificada a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral, y a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. 2. Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: 2.1. La comisión de falta grave, es decir: a) Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, reiterada paralización intempestiva de labores e inobservancia del reglamento interno o del reglamento de seguridad e higiene industrial. b) Disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen o de la calidad de producción. c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos en beneficio propio o de terceros. d) El uso o entrega a terceros de información reservada, la sustracción o utilización de documentos y la competencia desleal. e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando revista excepcional gravedad. f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores. g) El daño intencional en los bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta. h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos o ausencias injustificadas por más de cinco en un período de 30 días calendario o más de 15 días en un período de 180 días calendario.</p>	<p>Idem.</p>

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

		<p>i) La impuntualidad reiterada si ha sido acusada por el empleador. 2.2. La inhabilitación del trabajador (Arts. 23, 24 y 25 de la LPCL). 2.3. La condena penal por delito doloso. 2.4. La inhabilitación del trabajador (Arts. 23, 24 y 25 de la LPCL).</p>	
Venezuela	<p>a) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo. b) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las pertenencias de la empresa. c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industriales. d) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días de un mes. e) Faltas graves a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. f) Faltas graves al respeto y consideración debidos al patrono, a sus familiares que vivan con él o a sus representantes. g) Revelación de secretos de manufacturas, fabricación o procedimiento cuya divulgación perjudique los intereses del patrono. h) Abandono del trabajo (Art. 31 de la LT).</p>	<p>a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo. b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa. c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él. d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo. e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo. f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes. g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las pertenencias de la empresa. h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento. i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo. j) Abandono del trabajo (Art. 102 de la LOT).</p>	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	<p>En caso de inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones resultantes del contrato que configuren injuria y que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces (Art. 242 de la LCT).</p>	Idem.	Idem.
Brasil	<p>a) Actos de improbidad. b) Mala conducta o comportamiento. c) Ejecución habitual por cuenta propia o de tercero, sin autorización del empleador de transacciones comerciales que constituyan actos de concurrencia con la empresa o que perjudiquen su servicio. d) Condena penal a no ser que haya sido suspendida. e) Desidia en el desempeño de las funciones. f) Embriaguez habitual o durante el servicio. g) Violación de los secretos de empresa. h) Indisciplina o insubordinación. i) Abandono del empleo. j) Actos o vías de hecho que atenten contra el honor o la reputación de una persona cometidos durante el trabajo, o incluso fuera de él, contra el empleador o un superior jerárquico, salvo en caso de legítima defensa propia o de tercero. k) Práctica constante de juegos de azar. Actos que atenten contra la seguridad social. (Art. 482 de la CLT).</p>	Idem.	Idem.

Chile	<p>a) Falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral.</p> <p>b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio prohibidas por el contrato.</p> <p>c) No concurrencia al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos, dos lunes en el mes o tres días en el mes.</p> <p>d) Abandono del trabajo.</p> <p>e) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (Art. 156 del CT).</p> <p>f) Comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales.</p> <p>g) Atentados contra los bienes situados en la empresa.</p> <p>h) Comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías o disminuyan su valor o causen su deterioro.</p> <p>i) Dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegal de actividades o retención indebida de personas o bienes.</p> <p>j) Incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen.</p> <p>Comisión de un delito establecido en la Ley N°12.927 sobre seguridad del Estado, o en la Ley N° 17.798 sobre control de armas (Art. 157 del CT).</p>	<p>a) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave.</p> <p>b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y prohibidas por el contrato.</p> <p>c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes un total de tres días en un mes. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.</p> <p>d) Abandono del trabajo.</p> <p>e) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.</p> <p>f) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.</p> <p>g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (Art. 160 del CT).</p> <p>h) Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador (Art. 161 del CT).</p>	Idem.
Paraguay	<p>a) Engaño por parte del trabajador o del sindicato que lo hubiera propuesto o recomendado sobre la capacidad, conducta moral o aptitudes profesionales del trabajador.</p> <p>b) Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio cometido en el lugar del trabajo.</p> <p>c) Violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores.</p> <p>d) Los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo.</p> <p>e) Perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, familiares, o jefes de oficina y talleres, o contra los compañeros de trabajo de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato.</p> <p>f) Perjuicios materiales ocasionados intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los objetos relacionados con el trabajo.</p> <p>g) Actos inmorales en el lugar de trabajo.</p> <p>h) La revelación de secretos industriales o de fábrica o asuntos reservados.</p> <p>i) Comprometer con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen.</p>	<p>Idem, salvo:</p> <p>a) Engaño por parte del trabajador sobre la capacidad, conducta moral o aptitudes profesionales del trabajador.</p> <p>b) Condena a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo.</p> <p>c) Desaparece.</p> <p>Y se añade:</p> <p>Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje, manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico (Art. 81 del CT).</p>	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	<p>j) La concurrencia a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquellas que, por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas.</p> <p>k) Condena a una pena privativa de libertad.</p> <p>l) La negativa manifiesta para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p> <p>m) La falta de acatamiento en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores.</p> <p>n) Inhabilidad o incompetencia manifiesta.</p> <p>o) Realización del trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin Pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste;</p> <p>p) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;</p> <p>q) Huelga declarada ilegal por autoridad competente;</p> <p>r) La inasistencia del trabajador durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;</p> <p>s) El abandono del trabajo de parte del trabajador.</p> <p>t) La falta reiterada de puntualidad del trabajador después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados.</p> <p>u) La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada aunque permanezca en su puesto.</p> <p>v) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.</p> <p>w) Comprobación de enfermedad infectocontagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros;</p> <p>Las violaciones graves de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente (Art. 83 del CT).</p>		
Uruguay	Se prevé el despido por notoria mala conducta (Art. 4 de la Ley N° 10.489).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> a) Conducta inmoral durante las labores, o injuria o vías de hecho contra el patrono. b) Comisión de los mismos actos contra algún compañero durante el trabajo, siempre que se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores. c) Injuria, calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes fuera del trabajo y en horas que no sean de trabajo, siempre que no hayan sido provocados y que se haga imposible la convivencia y armonía. d) Delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono o daño material intencionado en objetos relacionados inmediata e indudablemente con el trabajo. e) Revelación de secretos técnicos, comerciales o de fabricación. f) Imprudencia o descuido que compromete la seguridad del lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentren. g) No asistencia al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes. h) Negativa manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o a acatar las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores. i) Abandono del trabajo en horas laborables sin causa justificada, propaganda político-electoral contra las instituciones democráticas o en coacción de la libertad religiosa, durante el trabajo, trabajar en estado de embriaguez u otra condición análoga, usar los útiles y herramientas para objeto distinto al normal, portar armas durante las horas de labor, salvo autorización o que se trate de herramientas de trabajo, después de que el patrono lo aperciba por una vez. j) Inducción en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado. k) Prisión por sentencia ejecutoria. <p>Falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato (Art. 81 del CT).</p>	Idem.	Idem.
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> a) Conducta inmoral o injuriosa, calumnia o vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores, durante sus labores. b) Comisión de estos mismos actos contra un compañero de trabajo, durante el trabajo, siempre que como consecuencia de ello, se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores. 	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	<p>c) Injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste, fuera del lugar de trabajo y en horas que sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.</p> <p>d) Delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo daño material intencionado, por descuido o negligencia, en los objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.</p> <p>e) Revelación de secretos técnicos comerciales o de fabricación.</p> <p>f) No asistencia al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales seguidos o seis medios días laborables en un mismo mes.</p> <p>g) Negativa a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajadores le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento.</p> <p>h) Infracción a las prohibiciones de abandonar el trabajo sin causa justificada o autorización, de hacer en el trabajo propaganda política o contraria a las instituciones democráticas o de ejecutar cualquier acto en coacción de la libertad de conciencia, de trabajar en estado de embriaguez, bajo estupefacientes o en otra condición análoga, o de portar armas durante el trabajo, salvo autorización o que se trate de herramientas o útiles del trabajo o infracción a las prohibiciones que establezca el reglamento interior de trabajo, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito.</p> <p>i) Inducción en error al patrono, al celebrar el contrato, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando u trabajo en forma que demuestre su incapacidad.</p> <p>j) Pena de arresto mayor o prisión correccional, por sentencia ejecutoriada. Cualquier otra falta grave a sus obligaciones (Art. 77 del CT).</p>		
<p>Honduras</p>	<p>a) Engaño del trabajador o del sindicato que lo ha propuesto presentando recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud.</p> <p>b) Violencia, injurias, malos tratos o grave indisciplina durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros.</p>	<p>Idem.</p>	<p>Idem.</p>

	<p>c) Violencia, injurias, malos tratos o grave indisciplina fuera del servicio contra el patrono, los miembros de su familia, representantes y socios o personal directivo o los compañeros cuando no hubiese provocación suficiente de la otra parte o se hiciese imposible la conveniencia o armonía para la realización del trabajo.</p> <p>d) Daño material causado dolosamente en edificios, obras y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.</p> <p>e) Acto inmoral o delictuoso cometido en el taller, establecimiento o lugar de trabajo debidamente comprobado ante la autoridad competente.</p> <p>f) Revelación de secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.</p> <p>g) Condena a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada;</p> <p>h) No asistencia al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días completos y consecutivos o durante tres días hábiles en el término de un mes.</p> <p>i) Negativa manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o el no acatar el trabajo, en igual forma y en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad.</p> <p>j) Inhabilidad o ineficiencia manifiesta que haga imposible el cumplimiento del contrato;</p> <p>k) Descubrimiento de que padece enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible de denuncia o aislamiento no obligatorio, cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros.</p> <p>l) Violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional (Art. 112 del CT).</p>		
<p>México</p>	<p>a) Engañarlo el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.</p> <p>b) Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.</p>	<p>Idem.</p>	<p>Idem.</p>

	<p>c) Cometer contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados si, como consecuencia de ellos, se altera la disciplina del lugar de trabajo.</p> <p>d) Cometer fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos mencionados, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.</p> <p>e) Ocasionar intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras y demás objetos relacionados con el trabajo.</p> <p>f) Ocasionar los perjuicios mencionados siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.</p> <p>g) Comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.</p> <p>h) Cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.</p> <p>i) Revelar los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.</p> <p>j) Tener más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.</p> <p>k) Desobedecer al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.</p> <p>l) Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.</p> <p>m) Concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.</p> <p>n) La sentencia ejecutoriada de pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.</p> <p>Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere (Art. 47 de la LFT).</p>		
<p>Nicaragua</p>	<p>a) Falta de probidad, injurias o calumnias contra el empleador y sus familiares.</p> <p>b) Perjuicio material intencional.</p> <p>c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad e higiene.</p> <p>d) Inasistencia injustificada por más de tres días en un mes.</p> <p>e) Falta grave a las obligaciones que impone el contrato.</p> <p>f) Falta grave al respeto y consideración al empleador, su familia, representantes y compañeros de trabajo.</p> <p>g) Divulgación o revelación de secretos industriales.</p> <p>h) Abandono al trabajo.</p> <p>i) Negligencia o impericia manifiesta del trabajador (Art. 119 y 120 del CT).</p>	<p>El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el Art. 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:</p> <p>a) Falta grave de probidad.</p> <p>b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo.</p> <p>c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa.</p> <p>d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa (Art. 48 del CT).</p>	<p>Idem.</p>

Panamá	<p>1. De naturaleza disciplinaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Engaño mediante la presentación de documentos o certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de que carezca, cuando el contrato o su modificación se celebre en atención a dichas condiciones. b) Actos de violencia, amenazas o injurias durante sus labores, en contra del empleador, sus familiares o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación. c) Los mismos actos, fuera del centro de trabajo, en contra del empleador, o de miembros del personal directivo o de sus compañeros, si por razón de la gravedad de los mismos fuese imposible la continuación del contrato. d) Revelación sin la autorización de su empleador, de secretos técnicos, comerciales o de fabricación, o la divulgación de asuntos de carácter administrativo, reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al empleador. e) Faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delitos contra la propiedad durante la ejecución del contrato y en perjuicio directo del empleador. f) Daño material intencionado en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo. g) Los mismos daños causados culpablemente, con la condición de que fuesen graves y que la culpa del trabajador sea la única causa del perjuicio. h) Imprudencia o descuido inexcusable que comprometa la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren. i) Negativa manifiesta o reiterada a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar los riesgos profesionales. j) Desobediencia sin causa justificada de las órdenes impartidas por el empleador o sus representantes, siempre que fuesen indicadas con claridad y se refieran de modo indirecto a la ejecución del trabajo contratado. Idem, salvo: k) La inasistencia a sus labores, sin permiso del empleador o sin causa justificada, durante dos lunes en el curso de un mes, seis días en el curso de un año, o tres días consecutivos o alternos en el período de un mes. l) La reincidencia en el abandono del trabajo, que comprende la salida intempestiva e injustificada del centro de trabajo durante las horas de labores, sin permiso del empleador o de quien lo represente, o la negativa reiterada a trabajar sin causa justificada en la prestación convenida. 	<p>Idem, salvo:</p> <p>1. De naturaleza disciplinaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La reincidencia del trabajador, en el término de un año, en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4, y 5 del Art. 127. b) El acoso sexual, la conducta inmorales o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio. <p>2. De naturaleza no imputable:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La incapacidad mental o física del trabajador, debidamente comprobada, o la pérdida de la idoneidad exigida por la ley para el ejercicio de la profesión, que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. b) La expiración del plazo de un año, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador (Art. 213 del CT). 	Idem.
--------	---	--	-------

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	<p>m) La reincidencia del trabajador en infringir las prohibiciones previstas en los numerales 3, 4 y 5 del Art. 127.</p> <p>n) Actos u omisiones cometidos por el trabajador de confianza, dentro o fuera del servicio que conlleven la pérdida de la confianza del empleador.</p> <p>o) Conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio.</p> <p>p) La falta notoria del rendimiento, calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o acordados en una convención colectiva.</p> <p>2. De naturaleza no imputable:</p> <p>a) La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato.</p> <p>b) La sentencia ejecutoriada de pena de prisión o reclusión, o pena de arresto o prisión preventiva cuando no realice oportunamente la notificación prevista en el ordinal 2 del Art. 199, o el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención.</p> <p>c) El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva.</p> <p>d) La incapacidad mental o física del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada.</p> <p>e) La expiración del plazo de seis meses, a partir de la fecha de suspensión del contrato, motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador.</p> <p>f) La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.</p> <p>g) La fuerza mayor o caso fortuito, que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata o indirecta la paralización de las actividades del empleador (Art. 213 del CT).</p>		
<p>República Dominicana</p>	<p>a) Por haber inducido al empleador en error, pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee o prestándole referencias o certificados cuya falsedad se compruebe luego.</p> <p>b) Incapacidad, ineficacia o falta de dedicación en las labores.</p> <p>c) Falta de probidad u honradez, actos o intentos de violencia, injurias o malos tratos contra el patrono o sus parientes, el capataz o jefe de la oficina, taller u otro centro de la empresa.</p> <p>d) Los mismos actos contra algunos de sus compañeros, si con ellos altera el orden del lugar donde trabaja.</p> <p>e) Los mismos actos, fuera del lugar de trabajo, contra el patrono, sus parientes o los jefes de la empresa.</p>	<p>a) Por haber inducido al empleador en error, pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee o prestándole referencias o certificados cuya falsedad se compruebe luego.</p> <p>b) Incapacidad, ineficacia o falta de dedicación en las labores.</p> <p>c) Falta de probidad u honradez, actos o intentos de violencia, injurias o malos tratos contra el patrono o sus parientes, el capataz o jefe de la oficina, taller u otro centro de la empresa.</p> <p>d) Los mismos actos contra algunos de sus compañeros, si con ellos altera el orden del lugar donde trabaja.</p> <p>e) Los mismos actos, fuera del lugar de trabajo, contra el patrono, sus parientes o los jefes de la empresa.</p>	<p>Idem.</p>

	<p>f) Perjuicios materiales ocasionados intencionalmente durante el desempeño de sus labores, o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas y demás objetos relacionados con la empresa.</p> <p>g) Los mismos perjuicios ocasionados con negligencia o imprudencia tales que sean la causa del perjuicio.</p> <p>h) Comisión de actos deshonestos en el taller, establecimientos o lugar de trabajo.</p> <p>i) Revelación de secretos de fabricación o de asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.</p> <p>j) Comprometer por imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren.</p> <p>k) Inasistencia durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso ni causa justa.</p> <p>l) Ausencia, sin causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o máquina cuya inactividad o paralización implique una perturbación en la empresa.</p> <p>m) Salida durante las horas de trabajo sin permiso y sin causa justificada.</p> <p>n) Desobediencia al patrono o a sus representantes.</p> <p>o) Negativa a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, la autoridad competente o el patrono, para evitar riesgos o enfermedades.</p> <p>p) Violaciones de las prohibiciones previstas en los ordinales 1, 2, 5 y 6 del Art. 41 (embriaguez, armas, extracción del lugar de trabajo de materias primas y útiles, sin autorización, propaganda religiosa o política o contra las instituciones democráticas).</p> <p>q) Violación de las prohibiciones previstas en los ordinales 3 y 4 del Art. (colectas, utilización de útiles y herramientas para fines distintos y sin autorización).</p> <p>r) Condena a sentencia privativa de libertad por sentencia irrevocable.</p> <p>s) Causa prevista en el contrato, siempre que entrañe una falta sancionada por ley o que sea de importancia para la adecuada ejecución de contrato.</p> <p>t) Cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga (Art. 78 del CT).</p>	<p>f) Perjuicios materiales ocasionados intencionalmente durante el desempeño de sus labores, o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas y demás objetos relacionados con la empresa.</p> <p>g) Los mismos perjuicios ocasionados con negligencia o imprudencia tales que sean la causa del perjuicio.</p> <p>h) Comisión de actos deshonestos en el taller, establecimientos o lugar de trabajo.</p> <p>i) Revelación de secretos de fabricación o de asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.</p> <p>j) Comprometer por imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren.</p> <p>k) Inasistencia durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso ni causa justa.</p> <p>l) Ausencia, sin causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o máquina cuya inactividad o paralización implique una perturbación en la empresa.</p> <p>m) Salida durante las horas de trabajo sin permiso y causa justificada.</p> <p>n) Desobediencia al patrono o a sus representantes.</p> <p>o) Negativa a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, la autoridad competente o el patrono, para evitar riesgos o enfermedades.</p> <p>p) Violaciones de las prohibiciones previstas en los ordinales 1, 2, 5 y 6 del Art. 41 (embriaguez, armas, extracción del lugar de trabajo de materias primas y útiles, sin autorización, propaganda religiosa o política o contra las instituciones).</p> <p>q) Violación de las prohibiciones previstas en los ordinales 3 y 4 del Art. (colectas, utilización de útiles y herramientas para fines distintos y sin autorización).</p> <p>r) Condena a sentencia privativa de libertad por sentencia irrevocable;</p> <p>s) Faltas de dedicación en las labores o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga (Art. 88 del CT).</p>	
<p>El Salvador</p>	<p>a) Engaño al celebrar el contrato, presentando recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud.</p> <p>b) Negligencia reiterada.</p> <p>c) Pérdida de confianza del patrono cuando el trabajador desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia.</p> <p>d) Revelación de secretos o su aprovechamiento o divulgación de asuntos administrativos que puedan causar perjuicios al patrono.</p>	<p>Idem.</p>	<p>Idem.</p>

	<p>e) Actos de inmoralidad cometidos durante el desempeño de sus labores, dentro o fuera del establecimiento o empresa.</p> <p>f) Actos de irrespeto contra el patrón o de algún jefe de la empresa o establecimiento durante el desempeño de las labores y sin que hubiera mediado provocación.</p> <p>g) Los mismos actos contra el cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre que no hubiese mediado provocación.</p> <p>h) Actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores.</p> <p>i) Graves perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas u cualquier otra propiedad de la empresa o en los intereses económicos del patrono, ocasionados maliciosamente o por negligencia grave.</p> <p>j) Por poner en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad del patrono, sus familiares, jefes de la empresa o establecimiento o sus compañeros de trabajo, así como la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.</p> <p>k) Falta a sus labores sin el permiso del patrono y sin causa justificada durante dos días completos y consecutivos o durante tres días en un mes, entendiéndose por tal incluso los medios días.</p> <p>l) No presentación del trabajador, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha señalada para iniciarlas o a reanudarlas después de la suspensión del contrato durante tres días.</p> <p>m) Cuando, no obstante de presentarse a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes, aquel en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto o detención provisional, la falta cometida o en su caso, el delito por el que se le procesa, hubiese sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos o contra las personas o bienes de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo y, en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad.</p> <p>n) Desobediencia al patrono o sus representantes, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores.</p> <p>o) Por contravenir en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales.</p> <p>p) Ingerencia de bebidas embriagantes o utilización de narcóticos o drogas enervantes en el lugar de trabajo, o presentación al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.</p>		
--	--	--	--

	<p>q) Abandono de las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o permiso, utilización de los útiles y herramientas proporcionados por el empleador para un fin distinto, realización de propaganda durante las labores y detención de armas de cualquier clase durante sus labores, excepto las necesarias para el desempeño de su trabajo, todo ello si por igual motivo hubiese sido amonestado dentro de los seis meses anteriores por la Inspección General del Trabajo.</p> <p>r) Incumplimiento o violación grave las obligaciones o prohibiciones emanadas de las leyes de trabajo, el reglamento interno, los contratos o convenios colectivos de trabajo, los que surgen de arreglo directo o avenimiento ante el Director General de Trabajo en caso de conflictos colectivos económicos, los que resulten de laudo arbitral y los consagrados por la costumbre de empresa (Art. 50 del CT).</p>		
--	---	--	--

Informe de síntesis

La reforma laboral ha actuado, en ciertos países, para incrementar las causales de despido o precisarlas (como en Chile, Venezuela, República Dominicana, Paraguay Panamá y Perú), extendiendo la lista larga de causales de despido. Interesa destacar que en Panamá y Paraguay aparece tras la reforma, como nueva causa de terminación, el acoso sexual, definido en el código paraguayo como las amenazas, la presión, el hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller, o cualquier otro superior jerárquico.

La mayoría de los sistemas prevén las causas comunes de terminación de la relación de trabajo; entre otras, los actos de violencia y los insultos contra el patrono, sus familiares, sus representantes y los compañeros de trabajo; el incumplimiento del contrato, las leyes laborales y/o el reglamento interno; el abandono del trabajo o la falta de asistencia al mismo; la revelación de secretos industriales y de asuntos administrativos de la empresa; el no cumplimiento de las medidas preventivas de seguridad e higiene; etc.

De otro lado, casi todos los países presentan una larga y abierta relación de las causales de despido (Bolivia, Perú, Colombia, Chile, Costa Rica, México, etc.), siendo pocos los países que prevén una causa genérica (Uruguay y Argentina, por ejemplo).

Finalmente, es destacable la reforma de Chile. En este país se recoge tras la reforma, como causa justa, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Por último, en Panamá, el Código de Trabajo estipula que el empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna de las causas previstas en el Art. 213 del Código de Trabajo que se clasifican, como acabamos de ver en el cuadro, como de naturaleza disciplinaria, de naturaleza no imputable y de naturaleza económica. No obstante, excluye de esta regla los siguientes colectivos que podrán, por consiguiente, ser despedidos medie o no justa causa:

1. Trabajadores que tengan menos de dos años de servicios continuos.
2. Trabajadores domésticos.
3. Trabajadores permanentes o de planta, de pequeñas empresas, agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales las siguientes: agrícolas o pecuarias con diez o menos trabajadores; agroindustriales con 20 o menos trabajadores y manufactureras con 15 o menos trabajadores.
4. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional.
5. Aprendices.
6. Trabajadores de establecimiento en ventas de mercancía al por menor y empresa con cinco o menos trabajadores, salvo el caso de los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces.

Desde 2001, sobre este tema, no se ha producido reformas laborales relevantes en los países seleccionados.

2. Despido con preaviso (desahucio)

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	En los contratos por tiempo indefinido, en caso de rescisión por cualquiera de las partes, es necesario un preaviso de: 1. Tratándose de contratos con obreros, una semana de anticipación, después de un mes de trabajo ininterrumpido; 15 días, después de seis meses y después de un año. 2. Tratándose de contratos con empleados, con 30 días de anticipación por el empleado, y con 90 por el patrono, después de tres meses de trabajo interrumpido (Art. 12 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	15 días sólo en ciertos casos (Art. 7 del DL N° 2351).	Idem (Art. 62 del CT).	Idem.
Ecuador	Desahucio en caso de contrato en el que no se ha fijado plazo: un mes. Desahucio en caso de contrato a plazo fijo: 30 días (Art. 184 del CT).	Desahucio en el contrato a plazo fijo: 30 días (Art. 184 del CT).	Idem.
Perú	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Venezuela	Despido justificado: no (Art. 30 de la LT). Despido injustificado en caso de CDI: - Después de un mes ininterrumpido, una semana. - Después de seis meses, una quincena. - Después de un año, un mes (Art. 28 de la LT).	Despido justificado: no (Art. 101 de la LOT). Despido injustificado en caso de CDI, el trabajador tendrá derecho a un preaviso: - Después de 1 mes de trabajo ininterrumpido, una semana. - Después de seis meses, quince días. - Después de un año, un mes; - Después de cinco años, dos meses. - Después de diez años, tres meses (Art. 104 de la LOT). Indemnización sustitutiva del preaviso (Art. 106 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Contrato disuelto por voluntad del empleador: preaviso o, en su defecto, indemnización de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuese superior (Art. 231 de la LCT).	Por el trabajador, de 15 días de preaviso; por el empleador, de 15 días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 30 días y hasta de tres meses; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 33 meses y no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior. Este plazo correrá a partir del día siguiente al de la notificación de preaviso (Art. 6 de la Ley N° 25.013).	El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o, en su defecto, indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: a) por el trabajador, de 15 días. b) por el empleador, de 15 días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior. Los plazos corren a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso. Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

			La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba (Arts. 231 y 233 modificados por la Ley N° 25877).
Brasil	CDI rescindido sin justa causa: ocho días si el pago del salario se efectuara por semana o intervalo inferior. 30 días en el caso de personas cuyo salario se abone por quincena o por mes, o que cuenten con más de 12 meses de servicio en la empresa. La falta de preaviso genera el derecho a una indemnización sustitutoria (Art. 487 de la CLT).	Idem.	El valor de las horas extra habituales integra el aviso previo indemnizado. El reajuste salarial colectivo, determinado en el curso del aviso previo, beneficia al empleado pre-avisado de despido, aunque este haya recibido anticipadamente los salarios correspondientes al período de aviso, que integra su tiempo de servicio para todos los efectos legales (Ley N° 10218).
Chile	Sin justa causa (desahucio): 30 días o una indemnización igual a la última remuneración mensual devengada (Art. 155 del CT).	En los casos de despido, preaviso de 30 días, compensable en dinero (Art. 161 y 162 del CT).	Idem.
Paraguay	Con justa causa: no (Art. 84 del CT). Contrato por tiempo indefinido: - Hasta un año de servicio, 30 días de preaviso. - De un día a cinco, 45 días de preaviso. - De cinco a diez, 60 días de preaviso. - De diez en adelante, 90 (Art. 88 del CT). El empleador que no haya preavisado o lo haya hecho sin ajustarse a los requisitos legales queda obligado a pagar una indemnización equivalente a su salario durante el término del preaviso. (Art. 91 del CT)	Idem (Art 82 del CT). Idem (Art 91 del CT). Idem (Art. 90 del CT).	Idem.
Uruguay	CDI con un mes de anticipación (Art.158 del CC).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Se prevé pero no se determina (Art. 82 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Honduras	Para los CDI: - Preaviso de 24 horas cuando el trabajador ha servido a un mismo patrono de modo continuo menos de tres meses. - De una semana cuando le ha servido de tres a seis meses. - De dos semanas cuando le ha servido de seis meses a un año. - De un mes cuando le ha servido de uno a dos años. - De 2 meses cuando le ha servido por más de dos años. El preaviso puede omitirse pagando una indemnización sustitutiva (Art. 116 del CT).	Idem.	Idem.
México	No hay reglamentación	No hay reglamentación.	Idem.
Nicaragua	Para el CDI, un mes o indemnización sustitutiva (Art. 116 del CT).	15 días de anticipación (Art. 44 del CT).	Idem.
Panamá	En el caso de los colectivos de trabajadores cuyos contratos pueden terminar por voluntad del empleador, 30 días de preaviso o la suma correspondiente, en los demás casos, sólo se estipula que se deberá notificar con antelación (Arts. 212 y 214 del CT).	El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente, no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación (Art. 214 del CT).	Idem.

República Dominicana	Despido sin justa causa (desahucio) en caso de CDI: - Seis días después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni superior a seis. - 12 días después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea superior a un año. - 24 días después de un año de trabajo continuo (Art. 69 del CT). Se admite indemnización sustitutiva (Art. 71 del CT).	Despido sin justa causa (desahucio) en caso de CDI: - Siete días después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni superior a seis. - 14 días después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea superior a un año. - 28 días después de un año de trabajo continuo (Art. 76 del CT). Se admite indemnización sustitutiva (Art. 79 del CT).	Idem.
El Salvador	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral ha conservado esta figura de extinción del contrato de trabajo en los países donde se encontraba regulada. No obstante, se puede indicar la ampliación de la indemnización (Venezuela), así como ciertas precisiones complementarias a este instituto (como en Chile, Argentina, Nicaragua, Panamá y República Dominicana).

Todos los países, salvo Perú, Guatemala, México y El Salvador, regulan el preaviso. Curiosamente, en Guatemala, tanto antes como después de la reforma de 1990, el Art. 83 únicamente exige preaviso al trabajador cuando desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa, o atendiendo únicamente a su propia voluntad. El plazo de dicho preaviso será el siguiente:

- a) antes de ajustar seis meses de servicios continuos, una semana de anticipación por lo menos;
- b) después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, diez días de anticipación por lo menos;
- c) después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d) después de cinco años de servicios continuos, un mes de anticipación por lo menos.

En algunos casos (Venezuela, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana), el preaviso puede sustituirse por una indemnización. Es destacable el código costarricense, que no efectúa mención alguna a la duración del preaviso. Sólo se estipula que, si con posterioridad al despido por justa causa surgiera contención y no se comprobara la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso.

Las dos únicas reformas relevantes desde 2001 son las de Argentina y Brasil. En el primer caso, se otorga mayor flexibilidad en el preaviso de los trabajadores, mientras que en

el segundo se precisan determinados beneficios que ingresan dentro del salario que sirve base de cálculo.

3. Indemnización (con justa causa, sin justa causa)

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sin justa causa: la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a los meses trabajados, descontando los tres primeros que se reputan de prueba. La indemnización es independiente del desahucio (Art. 13 de la LGT). Con justa causa: no ha lugar a indemnización (Art. 16 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Indemnización por perjuicios: - Contrato a término fijo: el valor de los salarios correspondientes que faltare para cumplir el plazo estipulado o el lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual no será inferior a 15 días. - Contrato indefinido: no más de un año de servicio = 45 días de salario. - Más de un año y menos de cinco = 45 + 15 días de salario por año subsiguiente. - Más de cinco y menos de diez = 45+20 por año subsiguiente. - Diez o más = 45 + 30 por cada año subsiguiente. Posibilidad de reintegro para los trabajadores con una antigüedad superior a los diez años (Art. 8 del DL N° 2351). Auxilio de cesantía: un mes por cada año y proporcionalmente sobre el último salario.	Indemnización por perjuicios: - Contrato a término fijo: el valor de los salarios correspondientes que faltara para cumplir el plazo estipulado o el del plazo determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días. - Contrato indefinido: no más de un año de servicio = 45 días de salario. - Más de 1 año y menos de cinco = 45 + 15 días de salario por año subsiguiente. - Más de 5 y menos de diez= 45 + 20 por año subsiguiente. - Diez o más = 45 + 30 por cada año subsiguiente (Art. 6 de la Ley N° 50). Auxilio de cesantía: un mes por cada año y proporcionalmente con depósitos periódicos.	En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: 1. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez salarios mínimos mensuales legales: a) 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año. b). Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. 2. Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez, salarios mínimos legales mensuales. a) 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

			b) Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción (Ley N° 789).
Ecuador	Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido y sin causa legal: 50% de la remuneración total, por el tiempo que faltara para la terminación del plazo pactado (Art. 181 del CT). Indemnización por despido intempestivo: - Hasta dos años de servicio, dos meses de indemnización. - De dos a cinco años, cuatro meses de indemnización. - De cinco a 20, seis meses de remuneración. - Más de 20, 12 meses de remuneración (Art. 189 del CT). Indemnización en caso de contrato a plazo fijo: el trabajador escoge entre la indemnización establecida en los Arts. 181 y 189 (Art. 190 del CT).	Idem (Art. 181 del CT). 1. Indemnización por despido intempestivo: - Hasta tres años de servicio, con tres meses de remuneración. - Más de tres años, con un mes de remuneración por cada año de servicio sin que en ningún caso ese valor excediese de 25 meses de remuneración (Art. 188 del CT). En caso de indemnización por despido en contrato a plazo fijo: el trabajador escoge entre la indemnización del Art 188 y la del Art. 181 (Art. 189 del CT).	Idem.
Perú	Si el trabajador optó por la indemnización – también podía optar por una reposición: 1. Tres remuneraciones mensuales con una antigüedad mayor a tres meses y menor a un año. 2. Seis remuneraciones mensuales con una antigüedad entre un año y menos de tres años. 3. 12 remuneraciones mensuales por más de tres años de antigüedad (Art. 14 de la Ley N° 24514).	1. Contrato indefinido: indemnización por despido arbitrario: una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos o treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba (Art. de la 38 LPCL). 2. Contrato a plazo fijo: indemnización por despido arbitrario: una remuneración y media mensual por cada mes que resta para el término del contrato, con un máximo de 12 remuneraciones (Art. 76 de la LPCL).	Idem.
Venezuela	Con justa causa: no (Art. 30 de la LT). Sin justa causa: por cada año, 15 días de salario más el auxilio de cesantía (Art. 37 de la LT). CDD: daños y perjuicios (Art. 36 de la LT).	Con justa causa: no. Sin causa justa: Una indemnización equivalente a diez días de salario si la antigüedad fuera entre tres y seis meses; y 30 días de salarios por cada año de antigüedad, hasta un máximo de 150 días de salario. CDD sin justa causa: Indemnización de daños y perjuicios igual al salario que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término (Art. 110 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Sin justa causa: CDI y CDD: El empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses (Art. 245 de la LRCT). CDD: además de la anterior, daños y perjuicios (Art. 95 de la LRCT). Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador: el trabajador tendrá derecho a una indemnización de la mitad de lo establecido en el artículo anterior (Art. 245 de la LRCT).	En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1/12 parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días (Art. 7 de la Ley N° 25.013).	Sin justa causa (con o sin preaviso) indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

			<p>Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.</p> <p>Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.</p> <p>El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo (Art. 245 modificado por la Ley N° 25877).</p>
Brasil	<p>CDI rescindido sin justa causa: un mes por cada año de servicio o fracción superior a seis meses a contar desde el segundo año (Art. 478 de la CLT).</p> <p>CDD rescindido sin justa causa: la mitad de la remuneración a que habría sido acreedor hasta el término del contrato (Art. 479 de la CLT).</p>	Idem.	Idem.
Chile	<p>Sin justa causa: indemnización de 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses con un límite de 150 días o, en su caso, la que las partes hubieran convenido individual o colectivamente cuando fuese superior (Art. 159 del CT).</p> <p>Sin justa causa: indemnización de 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses con un límite de 150 días o en su caso, la que las partes hubieran convenido individual o colectivamente cuando fuese superior (Art. 159 del CT).</p>	<p>Si el contrato hubiera estado vigente un año o más y el empleador le pusiera término en conformidad al Art. 161, deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador con un límite máximo de 330 días de remuneración o, en su caso, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente cuando fuese superior (Art. 163 del CT).</p> <p>Si el contrato hubiera estado vigente un año o más y el empleador le pusiera término en conformidad al Art. 161, deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador con un límite máximo de 330 días de remuneración o, en su caso, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, cuando fuese superior (Art. 163 del CT).</p>	Idem.
Paraguay	<p>Sin causa justificada: 15 días de salario por cada tres años o fracción que hubiese prestado a su servicio (Art. 92 del CT).</p> <p>Caso fortuito o fuerza mayor que imposibilita la continuación del contrato: de uno a cinco años de antigüedad, un mes de salario; de cinco a diez años de antigüedad, con dos meses de salario; más de diez años de antigüedad, tres meses de salario (Art. 81 del CT).</p>	<p>Idem (Art 91 del CT).</p> <p>Idem (Art 80 del CT).</p>	<p>Idem.</p> <p>En caso de contrato de primer empleo, la indemnización asciende a una remuneración por los meses faltantes, cuando no haya causa justificada y están exonerados de la indemnización por preaviso (Ley N° 1980).</p>
Uruguay	<p>Cuando no sean despedidos por notoria mala conducta, los empleados y obreros tendrán derecho a una indemnización de un mes de salario por cada año o fracción de actividad (Art. 28 Decreto del 10.11.1944).</p> <p>Para empleados u obreros del comercio, se establece un límite de tres mensualidades como máximo si tuvieran derecho a jubilación, o de seis en caso contrario (Art. 4 de la Ley N° 10.489).</p>	Idem.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Por despido sin justa causa (Art. 82 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	<p>Terminación del contrato indefinido sin justa causa: indemnización de un mes de salario por cada año de servicio continuo o si el trabajador no alcanza el año, en forma proporcional (Art. 82 del CT).</p> <p>Terminación del contrato a plazo fijo o para ejecución de obra determinada sin justa causa: indemnización de daños y perjuicios que no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo o fracción de tiempo menor (Art. 84 del CT).</p> <p>Cuando el trabajador haya emplazado al patrono ante los tribunales con el objeto de que pruebe la justa causa y éste no lo hace, el patrono debe pagar al trabajador, además, a título de daños y perjuicios, un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia y dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia (Art. 78 del CT).</p>	<p>Idem.</p> <p>Idem.</p> <p>Cuando el trabajador haya emplazado al patrono ante los tribunales con el objeto de que pruebe la justa causa y éste no lo hace, el patrono debe pagar al trabajador, además, a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de 12 meses de salarios y las costas judiciales (Art. 78 del CT).</p>	Idem.
Honduras	<p>Con causa justa: no (Art. 113 del CT).</p> <p>Despido injustificado: indemnización de daños y perjuicios correspondiente a los salarios que éste habría percibido desde la terminación hasta la fecha en que debe quedar firma la sentencia condenatoria respectiva. (Art. 113 del CT).</p> <p>Despido injustificado de un trabajador bajo CDI. Se le debe pagar un auxilio de cesantía de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diez días de salario después de un trabajo continuo no menor a tres meses no superior a seis. - 20 días de salario después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año. - Un mes de salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año en forma proporcional al plazo trabajado, después de un trabajo continuo mayor de un año. En ningún caso el auxilio de cesantía puede exceder de ocho meses (Art. 129 del CT). <p>Despido injustificado de un trabajador contratado por plazo fijo o para la ejecución de una obra: indemnización correspondiente al salario que hubiera devengado en el tiempo que falta para que se venza el plazo o para que se finalice la obra. En ningún caso, puede exceder de la que hubiera correspondido si el contrato hubiera sido por tiempo indefinido (Art. 121 del CT).</p> 	Idem.	Idem.
México	<p>Despido injustificado: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.</p> <p>Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo (Art. 48 de la LFT).</p>	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	<p>El patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador en los casos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajador con una antigüedad menor de un año. - Trabajador que está en contacto directo y permanente con él (cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje estime que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo). - Trabajadores de confianza. - Servicio doméstico. - Trabajadores eventuales (Art. 49 de la LFT). <p>En estos casos, los trabajadores tienen derecho a las indemnizaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año, indemnización igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. - Si excediera de un año, el importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. - Relación de trabajo por tiempo indeterminado, veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. <p>Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones (Art. 50 de la LFT).</p>		
Nicaragua	<p>Reintegro, salvo indemnización para trabajadores de confianza y de servicio doméstico (seis meses máximo) y CDD (tiempo que quede) (Art. 117 del CT).</p>	<p>Reintegro o cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada, pagará al trabajador una indemnización equivalente a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo. 2) 20 días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. <p>En ningún caso, la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente (Art. 45 del CT).</p>	Idem.
Panamá	<p>CDI cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa necesaria, el trabajador que opte por la indemnización cuando el juzgador haya resuelto al pago de ésta, tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización conforme a la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de servicios fuere menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo y, en ningún caso, la indemnización será inferior a una semana de salario. - De uno a dos años de trabajo, una semana de salario por cada dos meses de trabajo. - De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario. - De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario. - De diez a 15 años de trabajo, cinco meses de salario. - De 15 a 20 años de trabajo, seis meses de salario. - De más de 20 años de trabajo, siete meses de salario. <p>La indemnización contemplada en este artículo también se pagará cuando la terminación de</p>	<p>CDI cuya terminación fuese por despido injustificado o sin la autorización previa Necesaria, el trabajador que opte por la indemnización cuando el juzgador haya resuelto al pago de ésta, tendrá derecho a recibir de su empleador una indemnización conforme a la siguiente escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al tiempo de servicios anterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente escala: <ul style="list-style-type: none"> - Al tiempo de servicios fuere menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo y, en ningún caso, la indemnización será inferior a una semana de salario. - De uno a dos años de trabajo, una semana de salario por cada dos meses de trabajo. - De dos a cinco años de trabajo, tres meses de salario. - De cinco a diez años de trabajo, cuatro meses de salario. - De diez a quince años de trabajo, cinco meses de salario. - De 15 a veinte años de trabajo, seis meses de salario. - De más de 20 años de trabajo, siete meses de salario. 	Idem.

	<p>la relación de trabajo se produzca por cualquiera de las causas establecidas en el acápite c) del Art 213 despido por causas económicas (Art. 225 de la CT).</p>	<p>2. Al tiempo de servicios posterior al 2 de abril de 1972, se aplicará la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menos de un año, una semana de salario por cada tres meses de trabajo y, en ningún caso, la indemnización será inferior a una semana de salario. - De uno a dos años de trabajo, una semana de salarios por cada dos meses de trabajo. - De dos a diez años de trabajo, el salario de tres semanas adicionales por cada año de trabajo. - Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo. <p>3. Para las relaciones de trabajo que se inicien a partir de la vigencia de la presente ley, la indemnización será el equivalente a 3.4 semanas de salario por cada año laborado en los diez primeros años; y cada año posterior a los diez años será indemnizado con el equivalente de una semana de salario por cada año. Estas indemnizaciones no podrán combinarse con ninguna otra escala. Estas indemnizaciones también se pagarán cuando la terminación de la relación de trabajo se produzca por cualquiera de las causas establecidas en el acápite c) del Art. 213 (despido por causas económicas) (Art. 225 del CT).</p>	
República Dominicana	<p>Indemnización por despido injustificado:</p> <p>Contrato por tiempo indefinido: sumas que corresponden al preaviso y al auxilio de cesantía.</p> <p>Contrato por cierto tiempo o por obra o servicio determinado: suma igual a los salarios que hubiere percibido hasta el vencimiento del término estipulado o hasta la conclusión del servicio o de la obra. En ningún caso pueden exceder de los que hubiera percibido de ser un contrato por tiempo indefinido.</p> <p>Salarios caídos (Art. 84 del CT).</p>	<p>Indemnización por despido injustificado:</p> <p>Contrato por tiempo indefinido: sumas que corresponden al preaviso y al auxilio de cesantía.</p> <p>Contrato por cierto tiempo o por obra o servicio determinado: la mayor suma entre el total de salarios que faltara hasta el vencimiento del término, o hasta la conclusión del servicio o la obra convenidos y la suma que habría recibido en caso de desahucio, a menos que las partes hayan fijado por escrito una suma mayor.</p> <p>Salarios caídos hasta un máximo de seis meses (Art. 95 del CT).</p>	Idem.
El Salvador	<p>Despido sin causa justificada:</p> <p>CDI: cantidad equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso, la indemnización será menor del equivalente al salario básico de 15 días de salario.</p> <p>Para los efectos del cálculo de la indemnización, ningún salario podrá computarse mayor de 60 colones diarios (Art. 58 del CT).</p> <p>Contrato a plazo: cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de lo que correspondería si hubiera sido contratado por tiempo indefinido (Art. 59 del CT).</p>	<p>Despido sin causa justificada.</p> <p>CDI: cantidad equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso, la indemnización será menor del equivalente al salario básico de 15 días de salario.</p> <p>Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente (Art. 58 del CT).</p> <p>CDD: Idem.</p>	<p>Idem.</p> <p>Idem.</p>

Informe de síntesis

La reforma laboral ha significado una limitación de la protección contra el despido y la eliminación de ciertos procedimientos y pautas formales del despido. Veamos dos claros ejemplos:

En Perú, la reforma ha sido importante. Así, se hablaba en la norma anterior de despido injustificado mientras que ahora en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) se le califica de despido arbitrario. La distinción es importante en la medida en que el primero podía dar lugar a indemnización o reposición, mientras que el segundo sólo da lugar a la indemnización.

En Chile, tras la reforma de 1990, se establece que las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que establece la ley por una indemnización a todo evento; esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

En la misma línea, en otros países, las disposiciones han previsto topes a la indemnización o limitación al acceso a la protección contra el despido sin justa causa (Ecuador, Venezuela, Panamá, Nicaragua, Colombia y Argentina). Solamente en El Salvador y República Dominicana se observa una ligera mayor protección contra el despido -en determinados supuestos- sin justa causa en términos indemnizatorios.

La indemnización por la terminación de la relación de trabajo por causa justificada no está prevista en ningún caso. En algunos países se prevé en caso de despido injustificado el pago de la indemnización o el reintegro del trabajador. Así ocurre en Nicaragua y Honduras, aunque a menudo se excluye a ciertos colectivos de la reposición, tales como los trabajadores de confianza y los trabajadores domésticos.

La indemnización se suele calcular en función a la remuneración mensual y correspondiendo una por cada año de servicios (El Salvador, Perú, Bolivia, Brasil, Chile, etc.) con topes (12 remuneraciones en Perú, 25 meses en Ecuador, siete meses en Panamá, 330 días en Chile, 6 meses en Uruguay, etc.), aun cuando en ciertas legislaciones no se registra un tope (Bolivia).

En Colombia y Argentina, la regulación desde 2001 ha tratado de precisar y distribuir los supuestos de cálculo de la indemnización, sobre la base del nivel de ingreso o la afectación del convenio colectivo sobre el trabajador. En Paraguay, la regulación se ha concentrado en los contratos de trabajo con los jóvenes. En los demás países, no se verifica mayores cambios.

4. Procedimientos

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Colombia	Con justa causa: manifestar en el momento de la extinción la causal o motivo de esta determinación (Art. 7 del DL N° 2351).	Idem.	Idem.
Ecuador	Con justa causa: se exige el visto bueno del Inspector del Trabajo (Art. 183 del CT). El desahucio debe darse mediante solicitud escrita presentada ante la inspección o subinspección del trabajo (Art. 602 del CT).	Idem (Art. 183 del CT). Idem (Art. 621 del CT).	Idem.
Perú	El empleador no podrá despedir sin otorgar al trabajador un plazo de tres días hábiles para que efectúe su descargo, salvo aquellos casos graves donde razonablemente no pueda exigirse tal plazo (Art. 6 de la Ley N° 24154 y Art. 11 del DS N° 003-88-TR). El despido debe ser comunicado por escrito, indicando la causa y la fecha de vigencia del mismo (Art. 7 de la Ley N° 24514).	- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador sin antes otorgarle un plazo no menor a seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, o de 30 días para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia (Art. 31 de la LPCL). -El despido deberá ser comunicado al trabajador mediante carta en la que se indica, de modo preciso, la causa del mismo y la fecha de éste (Art. 32 de la LPCL).	Idem.
Venezuela	Por escrito o ante testigos, en el caso de terminación de un CDI sin justa causa (Art. 28 de la LT y 56 de la RLT).	Idem (Art. 105 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Por voluntad del empleador: el preaviso deberá probarse por escrito (Art. 235 de la LRCT). Con justa causa: por escrito con expresión de los motivos (Art. 243 de la LRCT).	Idem.	Despido sin causa justificada: deberá sustanciarse con carácter previo a su comunicación el procedimiento establecido en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013 y sus normas reglamentarias. Cuando no se alcancen los porcentajes de trabajadores determinados en el Art. 98 del citado texto legal, deberá estarse a lo dispuesto por el Decreto N° 328/88. En caso de verificarse el incumplimiento al procedimiento previsto, la autoridad administrativa del trabajo intimará, previa audiencia de partes, el cese inmediato de los despidos, disponiendo las medidas para velar por el mantenimiento de la relación de trabajo y el pago de los salarios caídos (Decreto 264/2002).
Brasil	La carta de dimisión o el atestado liberatorio de rescisión del contrato de trabajo firmado por un asalariado que cuente con más de un año de servicios, únicamente serán válidos cuando se extiendan con asistencia del sindicato competente o ante la autoridad competente del Ministerio de Trabajo (Art. 477 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Sin justa causa: copia del preaviso a la Inspección del Trabajo (Art. 135 del CT). Con justa causa: copia a la Inspección del Trabajo y, en su caso, a la autoridad respectiva (Arts. 156 y 157 del CT)	Despido por causa establecida en el Art. 161: copia a la Inspección del Trabajo (Arts. 161 y 162 del CT). Si termina por caso fortuito o fuerza mayor o causa justificada: comunicación por escrito entregada personalmente o certificada (Art. 162 del CT).	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Paraguay	El preaviso podrá ser hecho de cualquier forma, pero la correspondiente notificación se probará por escrito o en forma auténtica. Dicho preaviso podrá cursarse también por intermedio de la autoridad administrativa del trabajo (Art. 89 del CT).	Idem (Art. 88 del CT).	Idem.
Uruguay	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Con justa causa: notificación de la causa por escrito al trabajador en el momento de despedirlo. (Art. 82 del CT)	Idem.	Idem.
Guatemala	Sin reglamentación.	Con justa causa: el despido ha de comunicarse por escrito (Art. 78 del CT).	Idem.
Honduras	En caso de terminación del contrato por tiempo indeterminado por voluntad del empleador, éste debe dar el preaviso por escrito personalmente al trabajador. Si el contrato es verbal, puede darlo de palabra ante dos testigos, con expresión de la causa o motivo que le determina a tomar esta determinación (Art. 117 del CT).	Idem.	Idem.
México	El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, salvo negativa de recepción ante la Junta Inspectiva. (Art. 47 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Por escrito, salvo trabajadores de campo que es verbal ante dos testigos (Art. 116 del CT). Idem.	Por escrito o para los trabajadores del campo, verbalmente ante dos testigos (Art. 44 del CT). En caso de terminación por falta grave del trabajador, el empleador debe contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo. (Art. 48 del CT).	Idem.
Panamá	El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación de la relación de trabajo. Posteriormente, no podrá el empleador alegar válidamente causales distintas a las contenidas en la notificación (Art. 214 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	El patrono lo comunicará al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, que a su vez lo comunicará al trabajador. Cuando se trate de despido por justa causa, deberá indicarla (Arts. 70 y 81 del CT).	El patrono lo comunicará al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones y al trabajador. Cuando se trate de despido por justa causa, la comunicación al trabajador será por escrito y con indicación de la causa (Arts. 77 y 91 del CT).	Idem.
El Salvador	El despido que fuere comunicado por persona distinta del patrono o de sus representantes no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de sus representantes (Art. 55 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral no ha previsto sustanciales cambios sobre esta materia. La escasa regulación se contrae en precisar aspectos puntuales o complementarios del trámite de despido (por ejemplo, República Dominicana, Nicaragua y Perú).

En principio, se prevé que, en caso de terminación de la relación de trabajo por justa causa, el empleador notifique al trabajador su decisión con mención de dicha causa. Ciertos países como Argentina, Costa Rica y Panamá requieren, además, que dicha notificación se haga por escrito. Otros, que se haga ante testigos (como Nicaragua cuando se trate de trabajadores del campo) o con asistencia sindical competente (Brasil).

En Ecuador, el despido por justa causa ha de hacerse con el visto bueno del Inspector. Asimismo, cuando se trate de desahucio, la solicitud escrita ha de presentarse ante la Inspección o Subinspección de Trabajo. A su vez, en la legislación dominicana, la notificación al trabajador se hace a través del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones.

Finalmente, en México, el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y, en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Salvo en Argentina, que ha precisado ciertos supuestos del procedimiento de despido, no se registra otros cambios relevantes sobre este tema en los países analizados.

5. Concepto de despido colectivo

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Colombia	Sin reglamentación.	Despido colectivo es el que afecta en un periodo de seis meses a un número de trabajadores equivalente al 30% del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez e inferior a 50; al 20% en las que tengan un número de trabajadores superior a 50 e inferior a 100; al 15% en las que tengan un número de trabajadores superior a 100 e inferior a 200; al 9% en las que tengan un	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

		número de trabajadores superior a 200 e inferior a 500; al 7% en las que tengan un número de trabajadores superior a 500 e inferior a 1.000; y al 5% en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a 1.000 (Art. 67 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	Sólo se regula el despido por caso fortuito o fuerza mayor (Art. 169 del CT).	Idem.	Idem.
Perú	En situaciones excepcionales se puede reducir personal por razones económicas, técnicas, caso fortuito y fuerza mayor, y el cese total en caso de liquidación de la empresa (Art. 16 de la Ley N° 24514).	Son causas de extinción por causas objetivas: - El caso fortuito y la fuerza mayor. - Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, si afecta, cuando menos, al 10% del personal. - La disolución, liquidación de la empresa y la quiebra. - Reestructuración empresarial (Arts. 46 y siguientes de la LPCL).	Idem.
Venezuela	El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al 10% de los trabajadores de una empresa que tenía más de 100 trabajadores; el 20% de una empresa que tenga más de 50 trabajadores, o 10 trabajadores de la que tenga menos de 50, dentro de un lapso de tres meses o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico (Art. 34 de la LT).	Idem.	Idem.

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Sin reglamentación.	Se prevé un procedimiento preventivo de crisis con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15% de trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10% en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5% en empresas de más de 1.000 trabajadores (Art. 98 de la LNE y Decreto N° 2072/94, plan para las empresas en crisis).	Idem.
Brasil	Se prevé el caso de fuerza mayor, que determina la cesación de la empresa o el cierre de uno de sus establecimientos (Art. 502 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Sin reglamentación.	Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador (Art. 161 del CT).	Idem.
Paraguay	Se prevén las siguientes causas de terminación: - Caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato. - Quiebra del empleador o liquidación judicial de la empresa. - Cierre total de la empresa o la reducción definitiva de las faenas. - Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva (Art. 80 del CT).	Idem (Art. 78 del CT).	Idem.
Uruguay	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Se habla de terminación del contrato por fuerza mayor o caso fortuito, insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido. El trabajador tiene derecho a las indemnizaciones y prestaciones que les pueden corresponder (Art. 85 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Se habla de fuerza mayor o de caso fortuito, de insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa (Art. 85 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Hay referencia a la terminación del contrato por caso fortuito o fuerza mayor (Art. 111 del CT).	Idem.	Idem.
México	Se habla de: Terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes: - Fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. - El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. - Los casos del Art. 38 (la explotación de minas que carezcan de minerales costeables). - El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (Arts. 433 y 434 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Se prevé la terminación por fuerza mayor o caso fortuito (Art. 115 del CT).	El contrato individual o relación de trabajo termina: - Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo. - Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa. - Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa (Art. 41 del CT).	Idem.
Panamá	Causas justificadas de naturaleza económica: - El concurso o la quiebra del empleador. - La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o agotamiento de la materia objeto de la actividad extractiva. - La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del	Idem, salvo punto 3: La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa, cancelación de	Idem.

	empleador, debidas a crisis económicas graves, incoesteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipos de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente (Art. 213 del CT).	pedidos u órdenes de compra, o la disminución en la actividad productiva de la empresa en los pedidos u órdenes de compra o las ventas, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente (Art. 213 del CT).	
República Dominicana	Se habla de terminación de la relación laboral por: - Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. - Cierre de la empresa o reducción definitiva del trabajo resultantes de la falta de elementos para continuar la explotación, incoesteabilidad de la misma u otra causa análoga. - Caso fortuito o fuerza mayor (Art. 67 del CT).	Hay referencia a la terminación de la relación laboral por: - Agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva; - Quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación, incoesteabilidad de la misma u otra causa análoga (Art. 82 del CT).	Idem.
El Salvador	Hay referencia sobre la relación laboral por: - Cierre definitivo total o parcial de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de las labores, motivados por incoesteabilidad de los negocios. - Clausura del negocio, motivada por agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas (Art. 49 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral ha propiciado cambios importantes, estableciendo el sistema de despido colectivo (como en Colombia y Argentina), o flexibilizando las normas y reglas para el despido colectivo (claramente en Perú y Panamá) y que, en definitiva, pretenden conferir al empleador un mecanismo importante y sumario para afrontar las vicisitudes económicas.

Las legislaciones de Bolivia y Uruguay no prevén el despido colectivo. Otros países, como Ecuador, Guatemala, Paraguay, Brasil, Costa Rica y Honduras se refieren al despido por caso fortuito o fuerza mayor cuando éste da lugar al cierre de la empresa o del establecimiento o, incluso, a la quiebra o liquidación judicial de la empresa. En los demás países sí existe una regulación expresa sobre el despido colectivo, ya sea definiéndolo o estableciendo simplemente causales genéricas.

Sobre el despido colectivo, no se aprecian modificaciones relevantes desde el año 2001 en la legislación de los países revisados.

6. Reglas especiales para el despido colectivo

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sin reglamentación.	Idem.	Idem.
Colombia	Autorización previa del Ministerio de Trabajo (Art. 40 de la RD N° 2351).	Autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 67 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	Caso de liquidación del negocio, los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes y este aviso surtirá los mismos efectos que el desahucio (Art. 194 del CT).	Idem.	Idem.
Perú	<p>1. Ante razones económicas o técnicas, el procedimiento es:</p> <p>a) Presentada la solicitud, la entidad especializada del Estado -según la actividad de la empresa- emite un informe pericial al Ministerio de Trabajo.</p> <p>b) Conciliación ante el Ministerio de Trabajo.</p> <p>c) Resolución expresa del Ministerio de Trabajo (Art. 17 de la Ley N° 24514).</p> <p>2. Ante un caso fortuito o fuerza mayor, se requiere aprobación expresa del Ministerio de Trabajo (Art. 16 de la Ley N° 24514).</p>	<p>1. La terminación de los contratos de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos cuando afecta a por lo menos el 10% de la empresa se sujeta al procedimiento siguiente:</p> <p>a) Información al sindicato, a los representantes autorizados en caso de no existir aquél o a los propios trabajadores.</p> <p>b) Negociaciones para evitar el cese.</p> <p>c) Simultánea o sucesivamente, el empleador presenta una declaración jurada y una pericia a la autoridad administrativa, quien lo pone en conocimiento de la otra parte dentro de las 48 horas siguientes. Los trabajadores tienen 15 días para presentar pericias adicionales.</p> <p>d) Conciliación ante el Ministerio de Trabajo.</p> <p>e) Resolución del Ministerio de Trabajo. Si no hay resolución en el término de cinco días se entiende aprobado el cese (Art. 48 de la LPCL).</p> <p>2. Caso fortuito o fuerza mayor: cuando implica la desaparición total o parcial de la empresa: mismo procedimiento, pero se sustituye la conciliación y el dictamen por la inspección que el ministerio del sector lleva a cabo, con audiencia de las partes, poniendo el resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo quien resolverá (Art. 47 de la LPCL).</p>	Idem.
Venezuela	Sin reglamentación.	El empleador debe contar con la aprobación de los trabajadores; si ello no ocurre, debe ser sometido a un arbitraje. El Ministerio de Trabajo puede suspender el procedimiento si objeta la causal de cese (Art. 34 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Sin reglamentación.	<ul style="list-style-type: none"> - Se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores. El peticionante fundamentará su solicitud. - Dentro de las 48 horas, el Ministerio dará traslado a la otra parte, y citará a las partes a una primera audiencia. - En caso de no existir acuerdo en la audiencia, se abrirá un período de negociación de diez días como máximo. - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, podrá recabar informes, realizar investigaciones, pedir dictámenes, etc. 	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

		<ul style="list-style-type: none"> - Si las partes llegan a un acuerdo, el Ministerio podrá homologarlo o rechazarlo mediante resolución fundada. Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado. - Vencidos los plazos previstos en este capítulo, sin acuerdo de partes, se dará por concluido el procedimiento de crisis (Arts. 98 a 105 de la LNE). 	
Brasil	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Chile	Sin reglamentación.	Se debe presentar copia a la Inspección del Trabajo (Art. 161 del CT).	Idem.
Paraguay	En caso de cierre total de la empresa o de reducción definitiva de las faenas, se requiere comunicación por escrito a la autoridad administrativa (Art. 80 del CT).	En caso de cierre total de la empresa o de reducción definitiva de las faenas, se requiere comunicación por escrito a la autoridad administrativa, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar resolución (Art. 78 del CT).	Idem.
Uruguay	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Guatemala	La Inspección General de Trabajo o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que, en ningún caso, éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario ni mayores de cuatro meses de salario por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato (Art. 85 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Sin reglamentación	Sin reglamentación	Idem.
México	Según el caso, se prevé la autorización o la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje (Art. 435 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Panamá	El empleador deberá comprobar la causa respectiva ante las autoridades administrativas de trabajo. En los casos de que trata este artículo, el despido sin el cumplimiento de los requisitos señalados en el inciso anterior, se consideran de pleno derecho injustificado. Sin embargo, si al vencimiento de plazo de 60 días calendarios la autoridad trabajo no ha resuelto la solicitud, el empleador podrá proceder al despido, el cual se considerará plenamente justificado quedando obligado al pago de la indemnización que establece el Art. 225 (Art. 215 del CT). Se establece un orden de preferencias respecto a los trabajadores que se ha de despedir (Art. 213 del CT).	Idem.	Idem.

República Dominicana	En caso de cierre de la empresa o reducción definitiva del trabajo, se requiere la aprobación del Departamento de Trabajo (Art. 67 del CT).	Aprobación del Departamento de Trabajo (Art. 56 del CT).	Idem.
El Salvador	Autorización del Juez de Trabajo Competente (Art. 49 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral -donde se ha producido en este punto-, ha tendido a establecer reglas más flexibles y un procedimiento sencillo para la extinción de la relación laboral por cese colectivo. El caso paradigmático es Perú. En este país, por medio de una pericia de parte presentada por el empleador, un trámite sumario puede conseguir la autorización administrativa e, inclusive, si en el término que se prevé para resolver no existe una resolución expresa, se entiende aprobada la solicitud de cese (silencio positivo administrativo).

Todos los países que contemplan una de las causas de terminación de la relación de trabajo, prevén reglas especiales para estos casos. Así, en Colombia y en El Salvador es necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo –esta es la típica autorización, aunque en Venezuela se exige un laudo arbitral-. En Argentina, se prevé la negociación de las partes. En caso de que llegasen a un acuerdo, éste ha de ser homologado por la autoridad laboral competente. En República Dominicana se requiere la aprobación del Juez de Trabajo. Por último, en México, la aprobación o autorización ha de darse por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el tema descrito, no se prevén cambios relevantes desde 2001 en los países seleccionados.

xi. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

1. Tipos de sindicato

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Los sindicatos pueden ser: - Patronales. - Gremiales. - Profesionales mixtos o industriales de empresa (Art. 99 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Sindicato de trabajadores puede ser: - De base. - De industrias. - Gremiales. - De oficios varios (Art. 356 del CT). Sindicato de patronos (Art. 353 del CT).	Los sindicatos de trabajadores pueden ser: - De empresa. - Idem. o por rama de actividad económica. - Idem. - Idem (Art. 356 del CT). - Idem (Art. 353 del CT).	Idem.
Ecuador	Los tipos de sindicatos son: - Asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente (Art. 436 del CT). - Comité de empresa (Art. 455 del CT). - Asociación de empleadores (Art. 454 del CT).	Idem (Art. 447 del CT). Idem (Art. 464 del CT). Idem (Art. 465 del CT).	Idem.
Perú	Los sindicatos pueden ser: De empleadores. De trabajadores: - Empleados. - Obreros. - Mixtos. - Trabajadores independientes. (Art. 5 del DS 009 del 3 de mayo de 1961, con la modificación del DS 021 del 21 de diciembre de 1962).	Los sindicatos de trabajadores pueden ser: - De empresa. - De actividad. - De gremio. - De oficios varios (Art. 5 del DL N° 25593). Sindicato de empleadores (Art. 40 del DL N° 25593). Los sindicatos de profesionales independientes (Art. 6 del DL N° 25539).	Idem (TUO LRCT).
Venezuela	Los sindicatos pueden ser: - De patronos. - De industrias de una misma rama, o de comerciantes. - Empleados, obreros o mixtos. - Profesionales. - De empresa. - De personas que ejerzan profesiones u oficios independientes (Art. 173 del CT).	Los sindicatos pueden ser: - De patronos (Art. 410 del CT). - De trabajadores; los que a su vez pueden ser: - De empresa. - Profesionales. - De industria. - Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios (Art. 411 del CT). - Sindicatos profesionales para las personas que desempeñen profesiones u oficios independientes (Parágrafo Único del CT). Los sindicatos podrán ser locales, estatales, regionales o nacionales (Art. 416 del CT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Asociaciones sindicales de trabajadores son: - Trabajadores de una misma actividad o de actividades afines. - Trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría. - Trabajadores que presten servicios en la misma empresa (Art. 11 de la ley N° 23551).	Idem.	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Brasil	<p>Está prohibida la creación de más de una organización sindical en cualquier grado, representativa de categoría profesional o económica en la misma base territorial, que será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior al área de un municipio (Art. 8, II de la Constitución Federal)</p> <p>Los sindicatos podrán ser distritales, municipales, intermunicipales, estatales, interestatales y, excepcionalmente, atendiendo las peculiaridades de determinadas categorías o profesiones de Ministro de Trabajo podrá autorizar el reconocimiento de sindicatos nacionales (Art. 517 del CLT).</p>	Idem.	Idem.
Chile	<p>Los sindicatos de trabajadores pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De empresa. - De interempresas. - De trabajadores independientes. - De trabajadores transitorios (Art. 201 del CT). 	<p>Idem (Art. 216 del CT).</p> <p>Centrales sindicales (Art. 276 del CT).</p>	<p>Podrán constituir, entre otras, las siguientes organizaciones de base:</p> <p>a) Sindicato de empresa, que es aquel que agrupa a trabajadores que prestan sus servicios personales a un mismo empleador.</p> <p>b) Sindicato de establecimiento, que es el que afilia a trabajadores de un mismo establecimiento.</p> <p>c) Sindicato Interempresa, que es aquel que reúne a trabajadores de dos o más empleadores distintos.</p> <p>d) Sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, que es el que agrupa a trabajadores que prestan sus servicios para obras o actividades transitorias o que se prestan ciclicamente o en forma interrumpida.</p> <p>e) Sindicato Profesional, que es el que está constituido por trabajadores que realizan un mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos.</p> <p>f) Sindicato de Trabajadores de Actividad, que es aquel que está formado por trabajadores que se desempeñan en una misma área de actividad económica.</p> <p>g) Sindicato de Trabajadores Independientes, que es el que comprende a trabajadores que no dependen de empleador alguno.</p> <p>h) Sindicato Comunal, Regional o Nacional, que es el que se constituye territorialmente, cuando los trabajadores laboran exclusivamente en una determinada comuna o región, o cuando comprende a trabajadores que prestan sus servicios en dos o más regiones del país, respectivamente.</p> <p>(Art. 216 modificado por la Ley N° 19579).</p>
Paraguay	<p>Pueden ser:</p> <p>De empleadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De industrias de una misma rama. - De comerciantes. <p>De trabajadores, de empleados, obreros o mixtos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gremiales. - De empresas (Art. 287 del CT). 	<p>Idem.</p> <p>Además, de servicios.</p> <p>Además, de industrias (Art. 289 del CT).</p>	Idem.
Uruguay	Se reconoce el derecho a la formación de sindicatos gremiales fijando un deber promocional (Art. 57 de la Constitución).	Idem.	Idem

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Sindicato de patronos (Art. 339 del CT) Sindicato de trabajadores dependientes e independientes (Art. 339 del CT). Los sindicatos pueden ser: - Gremiales. - De Empresa. - Industriales. - Mixtos o de Oficios Varios, sólo cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal (Art. 342 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Sindicatos urbanos de: - Trabajadores. - Patronos. - Personas de profesión u oficio independiente. Sindicatos campesinos de: - Trabajadores. - Patronos - Personas de profesión u oficios independientes (Art. 206 del CT). Gremiales. De empresa (Art. 215 del CT).	Idem.	- Urbanos. - Campesinos. - Gremiales de trabajadores. - Gremiales de patronos. - De empresas de una misma empresa. - De empresa en dos o más empresas iguales. - De Industria (Art. 215, modificado por la Ley N° 18-2001).
Honduras	Sindicatos de trabajadores son: - De empresa o de base. - De industrias. - Gremiales. - De oficios varios. En lo pertinente la clasificación es aplicable a los sindicatos de patronos (Art. 471 del CT).	Idem.	Idem.
México	Los sindicatos de trabajadores pueden ser: - Gremiales. - De empresa. - Industriales. - Nacionales de industria. - De oficios varios (Art. 360 del CT). Los sindicatos de patronos pueden ser: - Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades. - Nacionales (Art. 361 del CT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Los sindicatos pueden ser: - Gremiales. - De empresa. - De varias empresas. - De oficios varios (Art. 200 del CT).	Idem (Art. 207 del CT). Además, se clasifican por su ámbito territorial en: - Particulares. - Municipales. - Departamentales. - Regionales. - Nacionales (Art. 207 del CT). Empleadores (Art. 203 del CT).	Idem.
Panamá	Sindicato de trabajadores independientes, siempre que no utilicen mano de obra ajena en sus labores (Art. 336 del CT). Los sindicatos de trabajadores son: - Gremiales. - De empresa. - Industriales. - Mixtos o de oficios varios (sólo cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de 50 (Art. 342 del CT).	Idem.	Idem.

	Los sindicatos de empleadores de una misma rama industrial o de actividad económica, o por empleadores de varias de dichas ramas. Ya sea en determinado ámbito territorial, o a nivel nacional (Art. 343 del CT).		
República Dominicana	Sindicatos de trabajadores son: - De empresa. - Profesionales. - Por rama de actividad (Art. 294 del CT). Sindicatos de empleadores que ejerzan actividades similares o conexas. (Art. 297 del CT).	Idem (Arts. 319 y 323 del CT).	Idem.
El Salvador	Los sindicatos de trabajadores pueden ser: - Gremio. - Empresa. - Industria (Art. 185 del CT). Sindicato de patronos (Art. 181 del CT). Se prohíbe la formación de sindicatos mixtos (de patronos y trabajadores) (Art. 183 del CT).	Idem. Además: - Sindicato de Empresas varias. - Sindicato de Trabajadores Independientes (Art. 208 del CT). Idem (Art. 204 del CT). Idem (Art. 206 del CT).	Idem.

Informe de síntesis

La reforma en relación a este rubro no ha significado una variación importante. En la generalidad de los casos se ha mantenido la tipificación; en otros, ha sufrido una ampliación, por ejemplo en países como El Salvador, Perú y Venezuela.

En la mayoría de los países se reconoce sindicatos de trabajadores -en este caso, detallando las clases de sindicatos que pueden formarse- y de empleadores y, en algunos, la posibilidad de formar sindicatos de trabajadores independientes. Un caso singular es el de Brasil, donde no se permite la creación de más de una organización sindical en cualquier grado para la representación de una categoría profesional o económica dentro de la misma base territorial.

La regulación en Chile y Guatemala ha descrito los tipos de sindicatos que se pueden formar. En el caso de Chile, ampliando los supuestos y en Guatemala, delimitándolos. No existen otros cambios relevantes en la legislación de los países citados.

2. Número mínimo de constitución

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sindicatos gremiales o profesionales: por lo menos 20 trabajadores de un mismo empleador. Sindicatos industriales: con el 50% de los trabajadores de la empresa (Art. 103 de la LGT).	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	Si no cuentan con 20 trabajadores, pueden unirse con trabajadores de otros empleadores de la misma actividad para constituir un sindicato o un comité sindical. En cada centro de trabajo de un mismo empleador se puede organizar un sindicato, si cuenta por lo menos con 20 trabajadores. Si no, podrán constituir un comité sindical dirigido por máximo dos delegados (Art. 11 y 14 del DS N° 7822).		
Colombia	Sindicato de trabajadores: no menos de 25 afiliados. Sindicato patronal: no menos de cinco patronos independientes entre sí (Art. 359 del CT).	Idem.	Idem.
Ecuador	Asociaciones profesionales: no menos de 30 trabajadores. Asociación de empleadores: no menos de tres empleadores. Comité de empresa: que existan por lo menos 15 trabajadores en la empresa y deben participar en la Junta el 50% de ellos (Art. 455 del CT)	Idem (Art. 450 del CT). Idem (Art. 466 del CT).	Idem.
Perú	Sindicato de trabajadores: no menos de 20 miembros. Sindicato de empleadores: no menos de tres miembros (Arts. 7 y 8 del DS N° 009 del 3/5/61).	Sindicato de empresas: no menos de 20 trabajadores. Otros sindicatos: no menos de 100 trabajadores (Art. 14 del DL N° 25593). Sindicato de empleadores: no menos de cinco empleadores (Art. 40 del DL N° 25593).	Idem (TUO LRCT). Para sindicatos de otra naturaleza: no menos de 50 trabajadores (TUO LRCT).
Venezuela	Sindicatos de patronos: no menos de tres miembros. Sindicatos de trabajadores de empresas: no menos de 20 trabajadores. Sindicato de trabajadores profesionales y de los que ejerzan profesiones independientes: no menos de 40 trabajadores (Art. 177 del CT).	Sindicato de patronos: con diez o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas (Art. 419 del CT). Idem (Art. 417 del CT). Sindicato de trabajadores profesionales de industria o sectorial en la jurisdicción de una Inspectoría de Trabajo: 40 o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexas, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio. Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria, constituidos y podrán formar sus propios sindicatos con 100 o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexas, de una misma rama o actividad (Art. 418 del CT). Sindicatos regionales o nacionales: 150 trabajadores. Sindicato de trabajadores rurales: 20 o más trabajadores (Art. 417 del CT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No reglamentado.	Idem.	Idem.
Brasil	Sindicato de trabajadores, agentes o personas trabajando por su propia cuenta o en una profesión liberal: un tercio del número de personas que constituyen la categoría comprendida o que comprenden la profesión liberal. Sindicato de empleadores: debe comprender un tercio de empresas legalmente constituida, ya sea de un propietario individual o de sociedades (Art. 513 del CLT).	Idem.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Chile	<p>Sindicato de empresa: 25 trabajadores que representen el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento o 250 trabajadores de una misma empresa sin importar el porcentaje.</p> <p>En empresas con menos de 25 trabajadores, podrán constituirse sindicatos con ocho que representen, por lo menos, más del 50% del total de los trabajadores (Art. 210 del CT).</p> <p>Sindicato de interempresa: 65 trabajadores.</p> <p>Sindicato de trabajadores independientes y transitorios: 25 trabajadores (Art. 211 del CT).</p>	<p>Sindicato en una empresa: si la empresa tiene más de 50 trabajadores, se requerirá de un mínimo de 25 trabajadores, que representen a lo menos, el 10% del total de los que presten servicios en ella. Si tiene 50 o menos trabajadores, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen más del 50% del total de sus trabajadores. Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25, que representen, a lo menos, el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento. No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa (Art. 227 del CT).</p> <p>Sindicato de interempresa: no menos de 25 trabajadores (Art. 288 del CT)</p> <p>Idem (Art. 228 del CT).</p> <p>Para constituir una central sindical, se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un 5% del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país (Art. 279 del CT).</p>	<p>Sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, se requerirá de un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos, el 10% del total de los que prestan servicios en ella. Si la empresa no tiene sindicato, para la primera organización se requerirá de ocho trabajadores.</p> <p>Empresas de 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.</p> <p>Empresa con más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa.</p> <p>Para constituir un sindicato distinto a los de empresa, se requerirá del concurso de un mínimo de 25 trabajadores. Si fueren 25 o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales (Art. 227 y 228 modificados por la Ley 19759).</p>
Paraguay	<p>Sindicato de empleadores: no menos de tres miembros.</p> <p>Sindicato de trabajadores de empresa: no menos de 20 miembros.</p> <p>Sindicato de trabajadores gremiales: no menos de 30 miembros (Art. 289 del CT).</p>	<p>Idem (Art. 292 del CT).</p> <p>Sindicatos de trabajadores de industria: no menos de 300.</p> <p>Los sindicatos de trabajadores del sector público: mínimo el 20% hasta 500 de sus dependientes, de esta cantidad hasta 1.000 un mínimo del 10% y de más de 1.000, un mínimo no inferior al 5% de sus dependientes (Art. 292 del CT).</p>	Idem.
Uruguay	No reglamentado.	No reglamentado.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Sindicato de trabajadores: no menos de 12 miembros. Sindicatos patronales: no menos de cinco patronos de la misma actividad. (Art. 343 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Sindicato de trabajadores: no menos de 20 trabajadores. Sindicato de patronos: no menos de cinco patronos (Art. 216 del CT).	Idem.	Se requiere consentimiento escrito de 20 o más trabajadores o cinco o más patronos (216 modificado por la Ley N° 18-2001). Cuatro o más sindicatos de patronos o de trabajadores para constituir una federación, y cuatro o más federaciones para constituir una confederación (Ley N° 18-2001), que pueden ser nacional, regional o por rama de producción.
Honduras	Sindicato de trabajadores: no menos de 30 afiliados. Sindicato patronal: no menos de cinco patronos independientes entre sí (Art. 475 del CT modificado por Decreto N° 760).	Idem.	Idem.

México	Sindicatos de trabajadores: no menos de 20 trabajadores en servicio activo (incluidos los que su relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste) (Art. 364 del CT). Sindicato de oficios varios: cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20 (Art. 360 del CT). Sindicato de patronos: no menos de tres patronos (Art. 364 del CT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Sindicato de trabajadores: no menos de 25 miembros. Sindicato de empleadores: no menos de cinco miembros. Sindicatos de empresa: con la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa o centro de trabajo (Art. 189 del CT).	Sindicato de trabajadores: no menos de 20 miembros (Art. 206 del CT). Idem (Art. 206 del CT).	Idem.
Panamá	Sindicato de trabajadores o profesionales: no menos de 50 miembros. Sindicato de empleadores: no menos de diez independientes entre sí (Art. 344 del CT).	Trabajadores o profesionales: no menos de 40 miembros. Idem (Art. 344 del CT).	Idem.
República Dominicana	Sindicatos de trabajadores: no menos de 20 trabajadores. Sindicato de empleadores: no menos de tres (Art. 298 del CT).	Idem.	Idem.
El Salvador	Sindicato de gremio: no menos de 25 trabajadores. Sindicato de empresa: la empresa debe tener no menos de 40 trabajadores y los miembros deben ser el 51%, por lo menos. Sindicato de industria: no menos de 100 (Art. 188 del CT). Sindicato de patronos: no menos de tres patronos (Art. 189 del CT).	Sindicato de trabajadores: no menos de 35 miembros (Art. 211 del CT). Sindicatos de patronos: no menos de 7 patronos (Art. 212 del CT).	Idem.

Informe de síntesis

En la mayoría de países no se observa una reforma radical en este punto. Empero, en los casos donde se introdujo modificaciones, éstas han supuesto un incremento del número mínimo de afiliados. Cabe anotar que, normalmente, se prevé un número mínimo de afiliados sin distinguirse el tamaño de la empresa. Empero, en Brasil se fija un porcentaje mínimo de afiliación con relación a los trabajadores de una empresa.

La reforma laboral sobre este aspecto ha incidido dentro del área andina en los países de Perú y Venezuela, en donde el número mínimo de miembros se determina de acuerdo al tipo de sindicato de trabajadores de que se trate. Asimismo, en ambos países se presenta una elevación en el número requerido para constituir sindicato de empleadores.

En los países del Cono Sur, lo más relevante es la reforma chilena, que toma en cuenta el número de trabajadores de la empresa y el porcentaje de ellos que se requieren para determinar

el número necesario para constituir sindicatos de trabajadores. En Paraguay, al igual que en Perú y Venezuela, el número mínimo de miembros se establece en función del tipo de sindicato.

La mayoría de los países de Centroamérica no ha experimentado variación, salvo en casos como El Salvador, donde el número de patronos requeridos para que se asocien ha aumentado, mientras que para los trabajadores el número ha disminuido. Esto último también puede observarse en Panamá.

En Chile se aprecia una regulación más flexible sobre los requisitos para constituir sindicatos, al igual que en Perú, aunque en este último país la modificación es mínima. En Guatemala, la regulación se ha concentrado en los sindicatos supraempresariales estableciendo sus requisitos. Salvo los casos mencionados, desde el año 2001 no se registra otros cambios en la legislación de los países analizados.

3. Autorización administrativa

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Los sindicatos se consideran legalmente constituidos desde la fecha de la Resolución Suprema que expida el Poder Ejecutivo concediéndoles personalidad jurídica (Art. 124 DR N° 224). Obtenida la personalidad, la organización sindical se debe inscribir en la Inspección General del Trabajo. (Art. 126, 127 y 134 del DR N° 224).	Idem.	Idem.
Colombia	El Ministerio de Trabajo reconoce la personería jurídica, sin la cual ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que le son señaladas por la ley y los reglamentos, ni ejercitar sus derechos (Arts. 366 y 372 del CT).	Se reconoce el derecho a constituirse sin intervención del Estado. El reconocimiento jurídico se da con la inscripción del acta de constitución (Art. 39 de la Constitución). Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir organizaciones sin autorización previa, gozando de personería jurídica desde su fundación y fecha de la asamblea constitutiva (Inc. 3 del Arts. 353 y 364 del CT). Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución en el Registro ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o, en defecto, ante el Alcalde, y sólo durante la vigencia de esta inscripción (Arts. 365, 372 del CT).	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Ecuador	Se garantiza la libertad de asociación sin autorización previa conforme a ley (Inc. h del Art. 31 de la Constitución y Art. 436 del CT). Adquieren personería jurídica por el registro en la Dirección General de Trabajo (Art. 438 del CT).	Idem (Arts. 447, 449 y 445 del CT).	Idem.
Perú	Los sindicatos se constituyen sin autorización previa (Art. 1 del DS N° 009 del 3/5/61). Pero es obligatorio el registro de los sindicatos en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas por intermedio de la Dirección General de Trabajo y de las respectivas subdirecciones regionales (Arts. 11 y 14 del DS N° 009 del 3/5/61).	Idem (Art. 2 del DL N° 25593). El registro ante la Autoridad de Trabajo es un acto formal no constitutivo que le confiere personería gremial (Arts. 17 y 18 del DL N° 25593).	Idem (TUO LRCT).
Venezuela	No requiere autorización previa, pero deben inscribirse en el Libro de Registro ante el inspector de trabajo para obtener la situación jurídica que requieren para actuar como tales, sin perjuicio de que puedan obtener personalidad jurídica, de acuerdo con las disposiciones del código civil (Art. 186 del CT).	No requieren autorización previa, pero los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Los sindicatos que se organicen local o estatalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción (Art. 420 del CT). El registro inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley (Art. 429 del CT).	Idem.

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos sin autorización previa, pero adquieren personería jurídica por la inscripción en el registro especial (Arts. 4, 21 y 23 de la Ley N° 23551).	Idem (Además, el Art. 14 bis de la Constitución).	Idem.
Brasil	Solamente las asociaciones profesionales constituidas para los fines establecidos por la ley y registrados según ella podrán ser reconocidas como sindicatos y serán investidas de las prerrogativas de ley (Art. 512 del CT). El Ministro de Trabajo debe resolver el área de aplicación del sindicato (Art. 513 del CT).	Idem.	La personalidad jurídica sindical se desprende del registro en el Ministerio de Trabajo y Empleo (Ordenanza N° 1277).
Chile	Pueden constituirse asociaciones sin autorización previa (Art. 197 del CT). El registro se entiende practicado y se adquiere personalidad jurídica en la fecha del depósito del acta de constitución y estatutos en la Inspección de trabajo, dentro del plazo de ley (Art. 213 del CT), sujeta a revisión posterior (Art. 214 del CT).	Idem (Arts. 212 y 222 del CT).	Idem.
Paraguay	Se reconoce el derecho de constituir libremente organizaciones sindicales sin autorización previa (Art. 281 del CT). La inscripción reviste de personería gremial para todos los efectos a la organización sindical, siendo nulos los actos ejecutados por un sindicato no registrado según ley (Arts. 298 y 299 del CT).	Idem (Art. 283, 301 y 302 del CT).	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Se reconoce el derecho de formar sindicatos sin autorización previa (Art. 343 de la CT). Para que se considere legalmente constituido un sindicato en pleno goce de su personería jurídica para todos los efectos legales, es indispensable la solicitud de inscripción a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según requisitos de ley. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ordena la inscripción en registros públicos llevados al efecto (Art. 344 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Se requiere autorización del Organismo Ejecutivo para que los sindicatos inicien sus actividades. Esta se otorga junto con la personalidad jurídica mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde también debe ordenarse el registro (Art. 217 del CT).	Idem.	Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos, antes para elegir al Comité y el Consejo y las gestiones para el Registro de la Personalidad jurídica (Art. 217 modificado por la Ley 18-2001). La Dirección General de Trabajo examina y, de ser conformes los documentos y previo visto bueno del Despacho Superior, inscribe al Sindicato en el libro de personas jurídicas del Registro Público de Sindicatos (Art. 218 modificado por la Ley 18-2001).
Honduras	Las organizaciones sindicales se considerarán legalmente constituidas y con personalidad jurídica desde el momento en que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Art. 480 CT). Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento (Art. 490 CT).	Idem.	Idem.
México	No se requiere autorización previa (Art. 357 de la LFT). Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. (Art. 365 de la LFT). El registro produce efectos ante todas las autoridades (Art. 368 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	La personalidad jurídica la obtienen sin más requisito que la inscripción de su acta constitutiva y estatutos en el Departamento de Asociaciones del Ministerio de Trabajo (Art. 190 del CT).	La constitución de los sindicatos no requiere de autorización previa (Art. 203 del CT). La personalidad jurídica la obtienen al inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo (Arts. 210 y 213 del CT).	Idem.
Panamá	Se pueden formar sindicatos sin necesidad de autorización (Art. 335 del CT). La personalidad jurídica la obtiene por la inscripción en los registros correspondientes del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (Art. 351 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Los sindicatos adquieren personalidad jurídica por efecto del registro en la Secretaría de Estado de Trabajo (Art. 311 del CT). Son nulos los actos ejecutados por un sindicato que no haya sido registrado en la forma requerida por este Código (Art. 311 del CT).	Idem (Art. 337 del CT).	Idem.

El Salvador	A la constitución del sindicato deben asistir uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para asegurarse del cumplimiento de las disposiciones legales (Arts. 190 y 194 del CT). Para que los sindicatos constituidos tengan existencia legal, deben obtener personalidad jurídica, que se otorga por acuerdo del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. (Art. 197 del CT).	Idem.	Idem.
-------------	---	-------	-------

Informe de síntesis

Si bien la reforma laboral en es este instituto revela que en la mayoría de los países se establece legislativamente que no requieren de una autorización previa para constituirse, en casi todos ellos es necesaria la inscripción en un registro.

Sólo Perú señala expresamente que este registro no es constitutivo, sino un acto formal. Un caso similar sería el chileno, donde el registro se produce con el depósito de los documentos requeridos.

En Brasil y Guatemala, únicos países en que se ha producido alguna reforma desde 2001, se han precisado aspectos formales del registro sindical.

4. Derecho del sindicato a redactar sus estatutos

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Corresponde al sindicato redactar sus estatutos, (Inc. c) del Art. 125 del DR N° 224.)	Idem.	Idem.
Colombia	Los sindicatos, en su reunión de constitución o en posteriores, discutirán y aprobarán los estatutos del sindicato (Inc. 2 del Art. 361 del CT), los cuales deben expresar por lo menos los puntos señalados en la ley (Art. 362 del CT).	Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos, los que deben respetar el contenido mínimo expresado en la Ley (Art. 362 del CT).	Idem.
Ecuador	Tienen derecho a redactar sus estatutos, pero se prevé un contenido mínimo en la ley (Art. 443 del CT). En el caso de comités de empresa los estatutos deben ser aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (Inc. 2 del Art. 455 del CT).	Idem (Art. 454 del CT). Idem (Arts. 447 y 466 del CT).	Idem.
Perú	Sí, tienen derecho a redactar sus estatutos (Inc. c del Art. 11 del DS N° 009 del 3/5/61).	Idem (Art. 16 del DL N° 25593).	Idem (TUO LRCT).
Venezuela	Sí, tienen derecho a redactar sus estatutos, respetando el contenido que establece la ley (Arts. 180 y 182 del CT).	Idem (Arts. 401 y 423 del CT).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Los sindicatos tienen derecho a aprobar sus estatutos, los que deben contener los temas señalados en la ley (Inc. c) del Art. 5 y Arts. 8 y 16 de la Ley N° 23551).	Idem.	Idem.
Brasil	Sí, tienen derecho a redactar sus estatutos, los cuales deben contener los puntos establecidos en la ley (Art. 518 del CT).	Idem.	Idem.
Chile	Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, debiendo contener algunos temas especificados en la legislación (Art. 217 del CT).	Idem (Arts. 231 y 232 del CT).	Idem (Ley N° 19759).
Paraguay	Los sindicatos tienen derecho a elaborar sus estatutos (Art. 283 del CT). Sin embargo, estos deben indicar claramente los puntos establecidos en la ley (Art. 293 del CT).	Idem (Art. 285 del CT).	Idem.
Uruguay	No reglamentado.	No reglamentado.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Tienen derecho a redactar sus estatutos respetando el contenido mínimo señalado en la ley (Art. 345 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Tienen derecho a redactar sus estatutos, pero deben observar un contenido mínimo establecido en la ley (Art. 221 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Tienen derecho a redactar sus estatutos, pero deben expresar el contenido mínimo señalado en la ley (Art. 478 del CT).	Idem.	Idem.
México	Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos (Art. 359 del CT), pero deben respetar el contenido establecido en la Ley (Art. 371 del CT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Los estatutos serán redactados libremente, pero deben tener un contenido mínimo (Art. 194 del CT).	Idem (Arts. 204 y 212 del CT).	Idem.
Panamá	Tienen derecho a redactar los estatutos, conteniendo las disposiciones mínimas señaladas en la ley (Art. 358 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Sí tienen derecho a redactar sus estatutos (Art. 347 del CT)	Idem (Art. 374 e Inc. 1 del 376 del CT).	Idem.
El Salvador	Los estatutos deben expresar el contenido mínimo señalado en la ley. (Art. 195 del CT).	Dentro del respeto de la Ley y de la Constitución, tienen derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales, debiendo expresar el contenido mínimo señalado en la ley (Art. 217 del CT).	Idem.

Informe de síntesis

En todos los casos reglamentados, las organizaciones tienen derecho a redactar sus estatutos. Sin embargo, las legislaciones de los países en cuestión señalan un contenido que debe estar presente en todo estatuto, dejando la posibilidad de ampliar este contenido, pero no de reducirlo. En El Salvador se establece que debe respetar las leyes y la constitución. En algunos casos, se ha precisado expresamente que son libres de ello, cosa que, con la legislación anterior de la reforma, no quedaba del todo claro (El Salvador y Colombia). En los otros no siempre se señala expresamente, sino que se infiere del articulado de la legislación.

Asimismo, en los países donde se exige el registro del sindicato una vez constituido debe acompañarse copia de los estatutos, que podrían ser observados si no se respetan los contenidos mínimos señalados en la ley.

En la materia descrita, no se registran modificaciones relevantes desde 2001 en los países seleccionados.

5. Libertad de gestión y administración interna

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	La administración interna es conducida por un comité responsable (Art. 101 del CT). En la ley se establecen algunas disposiciones a ser observadas en el desarrollo de las actividades sindicales.	Idem.	Idem.
Colombia	En los estatutos se establece la administración del sindicato (Art. 362 del CT). Los sindicatos están obligados a comunicar ciertos acontecimientos tales como los cambios de la Junta Directiva, etc. Asimismo, se regula las atribuciones que deben ser exclusivas de la asamblea general, períodos mínimos de reunión, quórum, requisitos para postular a la Asamblea o a la Junta, así como el período de las directivas, elecciones, el control financiero de los sindicatos, etc. (Arts. 371, 385-391 y 427 del CT).	Idem. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes a la ley y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público (Inc. 2 del Art. 353 del CT). Idem.	Idem.
Ecuador	Los estatutos contienen la organización del sindicato (Art. 443 del CT). Sin embargo, la ley establece algunas reglas aplicables a la organización (Art. 445 a 462 del CT). Está prohibido al empleador obligar al trabajador por cualquier medio a que pertenezca en el sindicato o a que vote por determinada candidatura, e interferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores (Incs. f y j del Art. 43 del CT).	Idem (Art. 454 del CT). Idem (Art. 456 a 473 del CT). Idem (Inc. f y j del Art. 44 del CT).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Perú	Se establecen los órganos del sindicato, las facultades de la Asamblea General, quienes pueden formar parte de la Junta Directiva, cómo se realiza su elección y la obligación de comunicar ciertos acontecimientos a la Autoridad de Trabajo (DS N° 17, N° 009, DS N° 001).	El Estado, los empleadores y sus representantes deben abstenerse de intervenir en la administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales (Art. 4 de la Ley N° 25593). La ley determina las funciones y obligaciones de los sindicatos y prevé algunos impedimentos respecto de las organizaciones sindicales; por ejemplo, limita la asociación al personal de confianza o dirección, salvo que los estatutos lo admitan, establece que la asamblea es el órgano máximo del sindicato, señalando mínimamente sus atribuciones; que la Junta Directiva representa al sindicato pero que no pueden integrarla menores, miembros no activos del sindicato, miembros que no tengan un año en la empresa etc. Se rige por sus estatutos (Arts. 8 a 27 de la Ley N° 25593).	Idem. Ahora, lo que se prohíbe es la dedicación exclusiva a política partidaria. Se ha eliminado el requisito de no ser menores de edad para integrar el sindicato y no se exige antigüedad. (Modificaciones introducidas por la Ley N° 27912 e integradas en el TUO LRCT).
Venezuela	En los estatutos se establece la organización del sindicato, pero la ley establece el objeto de estas organizaciones, sus finalidades, los requisitos indispensables para que la Asamblea tome decisiones válidas, sus obligaciones, la rendición de cuentas y causales de disolución, etc. (Arts. 172, 176, 187, 188 y 189 del CT). Los trabajadores estarán libres de injerencia, prohibición, sujeciones y coacciones por parte de los patronos, de los representantes de éstos o de terceros, en el ejercicio de su derecho de asociación sindical y en la elección de las Juntas Directivas de los sindicatos legalmente constituidos (Art. 174 del LT).	Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su Junta Directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical, debiendo su estatuto determinar el ámbito local, regional o nacional de sus actividades. Debe respetar la regulación legal (Art. 401 del CT). Está prohibido al empleador el intervenir por sí o por otra persona en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza (Art. 443 del CT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Constituyen derechos sindicales los de reunirse y desarrollar actividades sindicales, participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular (Art. 4 de la Ley N° 23551). Las asociaciones tienen derecho a adoptar el tipo de organización que estimen pertinente, su actuación territorial y ámbito de representación (Art. 5 de la Ley N° 23551). Los poderes públicos, los empleadores sus asociaciones y toda persona debe abstenerse de limitar la autonomía de los sindicatos más allá de la ley (Art. 6 de la Ley N° 23551). Se considera desleal intervenir o interferir en el funcionamiento o administración de los sindicatos (Inc. b) del Art. 53 de la Ley N° 23551).	Idem.	Establece que las entidades sindicales que gocen de simple inscripción tienen el derecho de defender y representar, ante el Estado y los empleadores, los intereses individuales de sus afiliados (Decreto N° 757/2001).
Brasil	En los estatutos se establece la organización del sindicato, las elecciones, los órganos, la pérdida de mandato, lo referente al patrimonio, etc. (Art. 518 del CLT). La administración del sindicato la ejerce el directorio y un consejo fiscal encargado de las finanzas (Art. 522 del CLT). La ley regula determinados aspectos que deben ser respetados por los sindicatos en su gestión. Por ejemplo: casos en los cuales la votación debe ser secreta, libros que debe llevar y su contenido, etc. (Arts. 524 y 527 del CLT).	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	En caso de circunstancias que perturben el funcionamiento de la entidad sindical o por motivos de relevancia nacional, el Ministerio de Trabajo podrá intervenir por intermedio del Delegado o de la Junta Interventora y proponer las medidas necesarias para normalizar su funcionamiento (Art. 528 del CLT).		
Chile	Los sindicatos se rigen por sus estatutos, su reglamento y las disposiciones pertinentes contempladas en la Ley (Art. 217 del CT). La ley regula de manera amplia respecto a los órganos del sindicato: el Directorio y la Asamblea General (su composición, elección, etc.). Se establecen quiénes no pueden acceder al cargo de Director. Asimismo, contempla disposiciones sobre el patrimonio sindical. Se establece que los sindicatos están sujetos a fiscalización de la Dirección del Trabajo y sujetos de sanciones de acuerdo a ley (Arts. 275 y ss. del CT).	El sindicato se registrará por las disposiciones de la ley, su reglamento y los estatutos que aprobare (Art. 231 del CT). Idem.	Idem. Se ha derogado el Art. 275 (Ley N° 19759).
Paraguay	Las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores tienen derecho a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus autoridades y representantes, organizar su administración y actividades lícitas. Las autoridades públicas se deben abstener de toda intervención que pueda limitar este derecho (Art. 283 del CT). La ley regula requisitos para la validez de las decisiones adoptadas en la Asamblea General y sus funciones (Art. 294 y 295 del CT), los derechos y obligaciones de los sindicatos, etc. (Arts. 300 a 301 del CT).	Idem (Art. 285 del CT). Idem (Arts. 296 a 303 del CT).	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Se registrarán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado (Art. 334 del CT). Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevar a cabo, por medio de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las descripciones de ley (Art. 337 del CT). En los estatutos regulan la administración del sindicato (Art. 345 del CT). Sin embargo, la ley regula algunos aspectos de la organización del sindicato. Por ejemplo, señala las atribuciones exclusivas de la Asamblea General (Art. 346 del CT), indica que la Junta Directiva tiene la representación legal del sindicato (Art. 347 del CT). Asimismo, debe llevar libros autorizados por el Ministerio de Trabajo, así como brindar informes que les pidan a las autoridades de trabajo, siempre que se refieren exclusivamente a su actuación como tales sindicatos (Art. 349 del CT).	Idem. Se prohíben las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores (Art. 363 del CT). Está prohibido realizar cualquier clase de actividad tendiente a combatir o entorpecer la formación y el funcionamiento de las organizaciones sindicales y cooperativas. Esta prohibición es extensiva a dichas organizaciones, respecto de las asociaciones solidaristas (Art. 1 de la Ley N° 7360).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Guatemala	Se establece las actividades de los sindicatos, lo que debe contener el acta constitutiva, contenido del estatuto, atribuciones exclusivas de la Asamblea General, reglas de funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo. Además, se indica las obligaciones de los sindicatos, entre las cuales están diversas comunicaciones a la autoridad de trabajo, causales de disolución (Arts. 214, 220, 221, 222, 225 y 226 del CT).	Idem (Arts. 211 a 225 del CT). Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona (Art. 207 del CT).	Debe ser política del Ministerio de Previsión Social garantizar la libertad sindical, el libre ejercicio de la actividad sindical, y el asesoramiento gratuito para quienes quieran organizarse (Modificación introducida por el Decreto 13-2001).
Honduras	Corresponde a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, realizar estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales para que funcionen de acuerdo a ley, debiendo los sindicatos permitir a las autoridades de trabajo realizar sus funciones proporcionando las informaciones que les soliciten (Art. 465 y 518 del CT). En los estatutos se deben expresar aspectos de su organización (Art. 478 del CT). Sin embargo, la ley regula ciertos aspectos. Por ejemplo, señala las atribuciones exclusivas de la Asamblea General, el quórum, requisitos para la validez de las decisiones (Arts. 494 a 496 del CT), la Junta Directiva, requisitos para ser miembro de ella, período mínimo de las directivas, etc. (Arts. 508 y ss. del CT).	Idem.	Idem.
México	Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (Art. 359 de la LFT). Está prohibido a los empleadores intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato (Inc. V del Art. 133° de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Los estatutos contemplan la organización del sindicato (Art. 194 del CT). Asimismo, la ley regula ciertos aspectos que deben ser respetados por los sindicatos en el desarrollo de su gestión; por ejemplo, quiénes no pueden ser elegidos para ser parte de la Junta Directiva, facultades de la Asamblea, obligaciones de los sindicatos, etc. (Arts. 201 y ss.).	Idem (Arts. 208 y ss. del CT). El empleador no debe interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos. (Inc. i) del Art. 17 del CT) Siempre que sea por medios y para fines lícitos, los sindicatos tienen derecho a redactar libremente sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, elegir su estructura orgánica, administración y actividades, y formular su programa de acción (Art. 204 del CT).	Idem.
Panamá	Es obligación del patrono respetar a las organizaciones sociales de trabajadores (Inc. 18 del Art. 128 del CT). Los estatutos establecen la organización del sindicato (Art. 358 del CT). Funciones privativas de la Asamblea General, que es la máxima autoridad (Art. 362 del CT), tiempo mínimo de reunión, quórum. Que la Junta Directiva es la que se encarga de la organización, composición, número de representantes, períodos de elecciones, así como las obligaciones administrativas de los sindicatos y la comunicación de determinados actos al Ministerio, llevar libros autorizados, sanciones, etc. (Arts. 351 a 378 del CT).	Idem. Idem.	Idem.

<p>República Dominicana</p>	<p>La legislación contempla normas referidas a la administración y gestión de los sindicatos, tales como la administración de su patrimonio, el funcionamiento de la Asamblea General, del Consejo Directivo, etc. En los estatutos se debe contemplar la organización del sindicato (Art. 347 del CT). Las actividades del sindicato son ejercidas por la Asamblea General de sus miembros, por un Consejo Directivo y por los funcionarios y comisiones permanentes o temporales que el sindicato considere útiles para la mejor realización de sus fines (Art. 322 del CT). Se prohíbe a los empleadores ejercer presión sobre los trabajadores para que voten por determinada candidatura en la elección de los funcionarios o representantes de un sindicato (Inc. 5 del Art. 43 del CT).</p>	<p>Idem. Idem (Art. 348 del CT). Los estatutos deben contemplar, bajo pena de ser denegado su registro, las disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de la asociación (Art. 376 del CT). Se prohíbe a los empleadores intervenir en cualquier forma en la creación o administración de un sindicato de trabajadores, o sostenerlo por medios financieros o de cualquier naturaleza (Inc. 5 del Art. 359 del CT). Los sindicatos, por efecto de su registro, tienen derecho a realizar todos los actos y negocios jurídicos que tengan por objeto la realización de sus fines (Art. 337 del CT),</p>	<p>Idem.</p>
<p>El Salvador</p>	<p>En los estatutos se contempla la organización de los sindicatos (Art. 195 del CT). Sin embargo, la ley establece diversas normas, señalando por ejemplo, que la Asamblea General es la máxima autoridad del sindicato, señalándole atribuciones adicionales a las que pudieran contener los estatutos; que las Juntas Directivas Generales tienen la administración del sindicato, señalándole obligaciones adicionales y restringiendo el acceso a ser miembro de la junta a determinadas personas; las obligaciones de los sindicatos; causales de disolución; etc. (Arts. 198 al 211 del CT).</p>	<p>Idem (Arts. 217, 220 y 227 del CT). Idem (Art. 225 del CT).</p>	<p>Idem.</p>

Informe de síntesis

En cuanto a la libertad de gestión y administración interna, las diversas legislaciones recogen que el estatuto es el instrumento encargado de contemplar las normas para el funcionamiento del sindicato.

Sin embargo, en todas las legislaciones se regulan ciertos aspectos de la administración y gestión que deben ser respetados por el sindicato para actuar válidamente. En ese sentido, países como Colombia -en este país, con mayor énfasis-, Chile, Costa Rica, etc. establecen que la autoridad de trabajo debe vigilar el desarrollo de los sindicatos con la finalidad de garantizar que sus gestiones se desarrollen dentro de la legalidad. En otros países, como Venezuela o República Dominicana) se prohíbe a los empleadores interferir en la administración de los sindicatos o brindarles apoyo financiero. Por su parte, Brasil contempla la posibilidad de que los empleadores intervengan en circunstancias de relevancia nacional.

En los casos de Argentina, Guatemala y Perú se aprecian modificaciones tendentes a facilitar la administración y gestión sindical. En los demás países no se registran modificaciones relevantes desde 2001.

6. Licencia sindical

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	En el caso de ausencias momentáneas, los trabajadores deben solicitar permiso al empleador, quien debe otorgarlo por el tiempo necesario sin pérdida de remuneraciones y otros beneficios. Los permisos de salida no pueden exceder de dos días completos o cuatro medios días a la semana, y podrán gozar de ello no más de dos dirigentes por sindicato. Excepto el Secretario General, el otro dirigente será el de la cartera que corresponda al objeto que motivare el permiso (Art. 26 del DS N° 7822) (Art. 4 RM N° 284-89-B). Los delegados de los trabajadores que deban concurrir a congresos y otros eventos sindicales serán declarados en comisión con goce de haberes mediante resolución expresa por el Ministerio (Art. 5 RM N° 284-89-B).	Idem.	Idem.
Colombia	No reglamentado.	Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical (Art. 416 del CT).	Idem.
Ecuador	Es obligación del empleador permitir a los trabajadores faltas y ausencias al trabajo para desempeñar comisiones, siempre que se dé aviso con la oportunidad debida. La licencia durará el tiempo necesario, pero no tendrán derecho a remuneración por el tiempo perdido (Inc. 11 del Art. 41 del CT).	Idem (Inc. 11 del Art. 42 del CT).	Idem.
Perú	Por autorización administrativa para los delegados de los trabajadores que integren el Consejo Nacional de trabajo o Comisiones Oficiales durante los días de sesiones y centro de estudios laborales del Perú (Ley N° 14481).	En el convenio colectivo se estipulará los permisos y licencias para actividades sindicales. En ningún caso podrán establecerse permisos y licencias por acto administrativo o por laudo arbitral. A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria al Secretario General, al Secretario Adjunto o al que haga sus veces, al Secretario de Defensa y al Secretario de Organización. En caso de que el sindicato agrupe entre 20 y 50 afiliados, el permiso será sólo al secretario general y al de defensa. El tiempo que, dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos otorgados a los dirigentes, se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales hasta el límite de 30 días por año calendario, por dirigente. El exceso se considerará como de licencia, sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Dentro de los 30 días no se incluye la asistencia de los miembros de la Comisión negociadora a las reuniones durante la negociación colectiva o citaciones judiciales, policiales administrativas por acciones promovidas por el empleador. (Art. 32 del DL N° 25593 y Arts. 16 y 17 del DS N° 011-92-TR).	A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para actos de concurrencia obligatoria a quienes el Reglamento señale hasta 30 días por año calendario, por dirigente. El exceso se considerará licencia sin goce de haber. El límite no se aplica en caso de costumbre o convenio más favorable. El tiempo dentro de la jornada que abarquen las licencias o permisos se consideran trabajados para todo efecto legal. Hasta el límite de la convención colectiva, no pueden modificarse ni otorgarse permisos o licencias por acto o norma administrativa (Modificación introducida por el Ley N° 27912) (TUO LRCT).
Venezuela	No reglamentado.	No reglamentado.	

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Los empleadores están obligados a conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable (Inc. c) del Art. 44 de la Ley N° 23551).	Idem.	Idem.
Brasil	Se considera de licencia no remunerada, salvo asentimiento de la empresa o cláusula contractual, el tiempo que el empleado se ausente del trabajo en el desempeño de las funciones sindicales (Art. 543 del CLT).	Idem.	Idem.
Chile	<p>Los empleadores deben conceder a los directores sindicales los permisos por cuatro horas semanales por cada director. Si el sindicato abarca 250 o más afiliados los permisos serán hasta de seis horas por cada director; siendo los permisos acumulables dentro del mes por cada director, pudiendo cederlos total o parcialmente previo escrito al empleador.</p> <p>Con todo, podrá excederse el límite indicado cuando se trate de citaciones practicadas a los directores, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador.</p> <p>Este tiempo se entenderá trabajado para todo efecto legal y contractual. Pero el pago que corresponda será de cargo del sindicato, sin perjuicio de lo que pueda ser acordado en los contratos colectivos de trabajo (Art. 237 del CT).</p> <p>Asimismo, tendrá este derecho sin goce de remuneraciones:</p> <p>Los directores sindicales, con acuerdo de la Asamblea respectiva, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios al empleador, siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato, sin afectar su antigüedad.</p> <p>Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.</p> <p>Los dirigentes deben comunicar por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos; las remuneraciones y demás beneficios deben ser pagadas por la respectiva organización (Art. 238 del CT).</p>	<p>Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, no inferiores a seis horas semanales por cada director ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores (Art. 249 del CT).</p> <p>Idem (Art. 249 del CT).</p> <p>Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones provisionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes (Art. 249 del CT).</p> <p>Idem. También el dirigente. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes, con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.</p> <p>Idem. También los dirigentes, sin perjuicio del acuerdo a que puedan acordar las partes (Art. 250 del CT).</p> <p>No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren (Art. 251 del CT).</p> <p>El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.</p> <p>El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta 24 horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de permisos para efectuar su labor sindical.</p> <p>El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical.</p> <p>Las normas sobre permisos y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes (Art. 252 del CT).</p>	<p>Idem.</p> <p>Los directores sindicales podrán ceder en todo o parte los permisos que se les reconoce en el Art. 249, a los directores electos que no gozan de estos (modificación del Art. 252 introducida por Ley N° 19759).</p>

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Paraguay	El empleador está obligado a otorgar licencia a los directivos sindicales para desempeñar las actividades indispensables en ejercicio de sus cargos, sin estar obligados a darles retribución (Inc. i) del Art. 64 del CT).	Idem (Inc. i) del Art. 62 del CT).	Idem.
Uruguay	No reglamentado.	No reglamentado.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	No reglamentado.	No reglamentado.	Idem.
Guatemala	Es obligación del empleador conceder licencia a los miembros del Comité Ejecutivo del sindicato que lo solicite para el cumplimiento de comisiones sindicales comprobadas, quedando obligado a pagar sólo los salarios de dos de los miembros y no pudiendo exceder la licencia de cuatro días en un mismo mes (Inc. ñ) del Art. 61 del CT).	Es obligación del empleador conceder licencia con goce de sueldo sólo a los miembros del Comité Ejecutivo, cuando no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior, el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo (literal ñ), inc. 6, del Art. 61 del CT).	Idem.
Honduras	No reglamentado.	No reglamentado.	Idem.
México	Los patronos deben conceder licencia para que los trabajadores puedan desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años (inc. X del Art. 132 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.
Panamá	Es obligación del patrono conceder a los directivos y funcionarios de las organizaciones sociales, licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos (inc. 17 del Art. 128 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	No reglamentado.	No reglamentado.	Idem.
El Salvador	El patrono está obligado a conceder licencia a los directivos sindicales a solicitud de la organización sindical, para cumplir las comisiones que sean indispensables en el ejercicio de su cargo, sin obligación de reconocerles prestación alguna por esta causa (inc. 6 del Art. 28 del CT).	Idem (Art. 29 Inc. 6) literal c) del CT).	Idem.

Informe de síntesis

En casi la totalidad de los casos esta institución se encuentra regulada como una obligación del empleador. El instituto no se encuentra regulado en Venezuela, Uruguay, Costa Rica, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

La reforma laboral trae consigo su reconocimiento en Colombia, donde se concede este derecho a los servidores públicos. Sin embargo, no se desarrolla su contenido. En Perú se prohíbe que la licencia sea otorgada por acto administrativo o laudo arbitral, dejando su regulación al convenio colectivo y, en defecto de ello, reconociendo el derecho de los trabajadores de acudir a los actos obligatorios.

De otro lado, generalmente la licencia es otorgada a personas que ocupan cargos determinados, ampliándose el beneficio a mayor número de personas en tanto sea mayor el número de afiliados, y se concede el goce de remuneraciones pero sólo por un límite de tiempo. En algunos casos, los permisos no gozados pueden acumularse dentro del mes y ser cedidos.

En países como Bolivia, Argentina y Chile la licencia se concede con goce de haberes, mientras que en Ecuador, Panamá, Paraguay y El Salvador no tienen derecho a remuneración. En el caso de México, si se desea gozar de los haberes, debe compensar las horas perdidas con trabajo efectivo. En algunos países se deja la libertad de acordar mejores beneficios para este instituto, por acuerdo de las partes o en convenios colectivos.

En Chile y Perú se aprecian reformas que confieren mayor flexibilidad para el uso de la licencia sindical. En el resto de los países, no se verifica, desde el año 2001, mayores modificaciones.

7. Disolución y liquidación de organizaciones sindicales

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	<p>El Poder Ejecutivo podrá disponer la disolución del sindicato cuando se compruebe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La violación de la Ley General del Trabajo, su reglamento o estatutos. - Si se hubiera mantenido en receso por más de un año (Art. 129 DR N° 224). <p>La cancelación de la personalidad jurídica puede ser solicitada por el sindicato ante el Ministerio de Trabajo (Art. 130 DR N° 224).</p> <p>Si el estatuto no hubiera pactado sobre los liquidadores, la resolución que declara la disolución nombrará uno o varios liquidadores (Art. 132 DR N° 224).</p>	Idem.	Idem.
Colombia	<p>La disolución se produce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por sanción, solicitando ante el Juez de Trabajo la cancelación de la personería, disolución y liquidación (inc. 2 lit. d) del Art. 380 del CT). - Por cualquiera de las causas de disolución establecidas en los estatutos. - Por acuerdo de por lo menos dos terceras partes de los miembros de la organización, en Asamblea General. - Por sentencia judicial. - Por reducción de los afiliados a un número inferior a 25 cuando se trata de sindicato de trabajadores (Art. 401 del CT). <p>La liquidación debe ser sometida a aprobación del juez que la ordenó. En los otros casos, a la aprobación del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical (Art. 404 del CT).</p>	<p>Idem.</p> <p>Idem. En el caso que el sindicato se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical, de acuerdo al procedimiento previsto en la ley (Art. 56 del CT).</p>	Idem.
Ecuador	<p>Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento judicial, ante el Juez de Trabajo. Los estatutos deben contener los casos de extinción del sindicato y modo de efectuar la liquidación (Art. 436 del CT e inc. 12 del Art. 443 CT).</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos podrá declarar disuelto el comité cuando sus miembros lleguen a ser menor al 25% de la empresa (460 y 461 CT).</p>	<p>Idem (Art. 447 del CT).</p> <p>Idem (inc. 12 del Art. 454 del CT).</p> <p>Idem (Art. 471 y 472 del CT).</p>	Idem.
Perú	<p>No están sujetos a disolución o suspensión vía administrativa. Producida la disolución, se debe dar aviso a la Autoridad de Trabajo para la cancelación del registro (Art. 20 del DS N° 009).</p>	<p>La disolución de un sindicato se produce por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fusión o absorción. - Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros adoptados en la Asamblea General o fuera de ella. - Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en el estatuto. - Por resolución en última instancia de la Corte Suprema. En este último caso, las causales serán las señaladas para una asociación. <p>Puede solicitar la disolución la parte que acredite tener legítimo interés, requiriendo al Ministerio Público que solicite ante el Poder Judicial la disolución. Con la resolución ejecutoriada, la Autoridad de Trabajo cancelará el registro. En sindicatos de empresa se disuelven de pleno</p>	<p>Idem (TUO LRCT).</p> <p>La cancelación por el Ministerio de Trabajo sólo se efectuará después de la disolución del sindicato, ya sea por acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros, por algún acontecimiento previsto en el Estatuto, o por pérdida de los requisitos constitutivos, en cuyo</p>

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

		derecho por liquidación de la empresa (Art. 33 del DL N° 25593). La cancelación del registro sindical se solicita al Ministerio de Trabajo en caso de disolución, fusión o absorción, o por pérdida de alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia. En este último caso, el sindicato sólo pierde su personería gremial como representante de los trabajadores (Art. 20 del DL N° 25593).	caso se solicita la disolución al Juez de Trabajo en proceso sumarísimo, procediendo la cancelación por mérito de la sentencia consentida o ejecutoriada (modificación del Art. 20 por la Ley N° 27912, reordenada en el TUO LRCT).
Venezuela	<p>Son causales de disolución:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta del número de miembros requeridos para su constitución. (Art. 197 del CT) - En sindicatos de empresa, la disolución de la empresa. (Art. 198 del CT) - Por las causales establecidas en los estatutos. (Art. 200 del CT). <p>Se puede cancelar el registro por realizar actividades ajenas a las previstas en la ley. En este caso, el Ministerio del ramo, por comunicación del Inspector de Trabajo, resuelve la cancelación del registro. La decisión firme se comunica a la autoridad civil competente (Art. 199 del CT).</p>	<p>Son causas de disolución:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Idem (Art. 460 del CT). - Idem. (Art. 459 del CT) - Idem. Art. 459 del CT) - La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución. - El acuerdo de las 2/3 partes de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto (Art. 459 del CT). <p>Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión podrá apelarse ante el Juez Superior del Trabajo.</p> <p>El Ministerio del ramo, en caso de disolución, es el encargado de la cancelación del registro (Art. 462 del CT).</p>	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	En los estatutos se establece el procedimiento para la disolución de la asociación (Art. 16 de la Ley N° 23551).	Idem.	Idem.
Brasil	Los estatutos deben contener las condiciones en que se disolverá el sindicato (Art. 518 del CLT). La disolución debe ser efectuada conforme se regula la disolución de una asociación civil (Art. 556 del CT).	Idem.	Idem.
Chile	<p>Puede ser solicitada por la Dirección del Trabajo, por cualquiera de los socios o por un empleador, por las siguientes causales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, en Asamblea efectuada según ley. - Por las causales previstas en sus estatutos. - Por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias. - Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución por un lapso de seis meses, salvo que en ese período se adecuaran a una organización de un inferior número, si fuera procedente. - Por haber estado en receso durante un período superior a un año. - Por el solo hecho de extinguirse la empresa en los sindicatos de empresa (Art. 271 del CT). <p>La disolución de un sindicato deberá ser declarada por un Ministro de Corte de Apelaciones, del domicilio del sindicato.</p>	<p>Idem (Art. 295 del CT). Por la Dirección del Trabajo en la tercera, cuarta y quinta causal. Por el empleador en la tercera causal.</p> <p>La disolución debe ser declarada por el Juez de Letras del Trabajo del domicilio del sindicato (Art. 297 del CT). Idem (Art. 298 del CT).</p>	<p>Las organizaciones sindicales no están sujetas a disolución o suspensión administrativa (Art. 295 modificado por la Ley N° 19759).</p> <p>También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo</p>

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

	La sentencia nombrará uno o más liquidadores sino hubieran sido designados en los estatutos, o su forma de designación no se hubiera cumplido, debiendo comunicarse el Ministerio a la Inspección de Trabajo la que eliminará el registro (Art. 273 y 274 del CT).		de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios. La sentencia ejecutoriada que declare disuelta la organización, será notificada además a la Inspección del Trabajo que corresponda, la que procederá a eliminarla del registro sindical (Art. 297 modificado por la Ley N° 19759).
Paraguay	<p>La disolución se produce por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No contar con el número de afiliados necesarios para su constitución (Art. 306 del CT). - En los sindicatos de empresa, que ésta se disuelva (Art. 307 del CT). - Cuando realice actividades ajenas a las finalidades establecidas en el Código (Art. 308 del CT). - Por federarse con asociaciones o partidos políticos nacionales o extranjeros o adscribirse a ellos (Art. 309 del CT) - Por las causas establecidas en sus estatutos (Art. 311 del CT). <p>Se considera disuelto un sindicato con la cancelación del registro establecida en resolución firme y ejecutoriada de la autoridad competente (Art. 310 del CT).</p> <p>La liquidación debe ser supervisada por el organismo administrativo competente del trabajo (Art. 313 del CT).</p>	<p>Idem (Art. 309 del CT).</p> <p>Idem (Art. 310 del CT).</p> <p>Idem (Art. 311 del CT), y por incumplimiento de obligaciones o prohibiciones previstas en la ley o en contratos colectivos.</p> <p>Idem (Art. 312 del CT).</p> <p>Idem (Art. 313 del CT).</p> <p>Idem (Art. 314 del CT).</p> <p>Idem (Art. 315 del CT).</p> <p>La liquidación será efectuada con intervención judicial (Art. 316 del CT).</p>	Idem.
Uruguay	No hay reglamentación.	No hay reglamentación.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	<p>A instancia del Ministerio, los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución cuando se pruebe enjuicio que realice diversas actividades ilícitas, como proporcionar datos falsos a las autoridades de trabajo, realizar actos delincuenciales sobre bienes o personas, usar violencia en contra de la libertad sindical, ejercer comercio con ánimo de lucro o usar los beneficios tributarios por sí o por medio de terceros, intervenir en asuntos político-electorales, iniciar o fomentar luchas religiosas o mantener actividades contrarias al régimen democrático del país. (Art. 350 del CT)</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solicitará a los Tribunales de Trabajo la disolución cuando no han llenado los requisitos que para su constitución señala la ley (Art. 351 del CT).</p> <p>Los sindicatos podrán acordar su disolución:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por realización del objeto para que fueron constituidos - Por el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en Asamblea General (Art. 352 del CT). <p>En todo caso de disolución, la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cancelará la respectiva inscripción (Art. 353 del CT).</p> <p>En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nombrar una Junta Liquidadora, quien seguirá el procedimiento indicado por los estatutos o por el respectivo Ministerio y, subsidiariamente,</p>	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	<p>por las leyes comunes, en lo que fuere aplicable (Art. 355 del CT).</p>		
Guatemala	<p>La disolución de un sindicato se produce cuando se prueba en juicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su intervención en asuntos de política electoral o de partido. - Que se pongan en servicio de intereses extranjeros contrario cuando inician luchas religiosas o raciales, o realizan actividades antagónicas u obedecen consignas de carácter internacional contrarias al régimen democrático. Cuando no concretan sus actividades a las señaladas en la Ley, ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o utilizan por sí o por terceros los beneficios que les otorga su personalidad jurídica para actividades reñidas con la actividad sindical. El ejercer violencia sobre las personas para obligarlos a afiliarse o impedirsele, fomentar actos delictivos contra personas o propiedades. O, maliciosamente, suministrar información falsa a las autoridades Art. 226 del CT). <p>El organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede solicitar ante los tribunales de trabajo la disolución, otorgando antes plazo para subsanación, por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener un número de miembros inferior al exigido para su constitución. - Cuando no cumplen alguna de las obligaciones que determina la ley. - Cuando el Comité Ejecutivo tiene un número de miembros no permitido o no rinde cuentas según señala la ley (Art. 227 del CT). <p>Asimismo, los sindicatos pueden acordar su disolución con votación de las dos terceras partes de sus miembros, lo que debe ser comunicado por el Comité Ejecutivo a la Dirección General de Trabajo quien, de no mediar oposición o reclamación, cancelará el registro.</p> <p>La Dirección General de Trabajo es la encargada de nombrar a la junta liquidadora integrada por el Inspector de Trabajo y dos personas honorables escogidas por el sindicato (Art. 228 del CT).</p>	<p>Idem. A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos.</p> <p>Idem.</p>	Idem.
Honduras	<p>Un sindicato se disuelve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por causas previstas en el estatuto. - Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado en Asamblea General. - Por sentencia judicial. - Por reducción de los afiliados a un número inferior a 30, cuando se trate de sindicatos de trabajadores (Art. 527 del CT). <p>El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en caso de disolución, cancelará la inscripción señalando las causas de ello (Art. 528 del CT modificado por Decreto N° 760).</p> <p>El Ministerio de Trabajo debe nombrar la Junta Liquidadora cuyo presidente será el Inspector de Trabajo y dos personas honorables elegidas por los trabajadores o patronos miembros del sindicato. Actuarán según procedimiento del estatuto. La liquidación debe ser sometida a aprobación del Ministerio de Trabajo (Arts. 530 y 533 del CT).</p>	Idem.	Idem.

<p>México</p>	<p>Los sindicatos no están sujetos a disolución o cancelación de su registro por vía administrativa (Art. 370 de la LFT). Los sindicatos se disolverán: - Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren. - Por transcurrir el término fijado en los estatutos (Art. 379 de la LFT). La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro por disolución y por dejar de cumplir los requisitos de ley (Art. 369 de la LFT).</p>	<p>Idem.</p>	<p>Idem.</p>
<p>Nicaragua</p>	<p>Son causales de disolución: - Haber transcurrido el término fijado en el acta constitutiva, o el de la prórroga acordada en la Asamblea General. - Cuando se trate de sindicato de empresa, por la terminación de ésta. - Por voluntad expresa de sus miembros manifestada en la forma y en el número que hubieren establecido en sus Estatutos para tal efecto (Art. 202 del CT). Los Jueces de Trabajo del domicilio del sindicato serán los competentes para conocer, en primera instancia y en la vía ordinaria, de la disolución de un sindicato a petición de uno de sus miembros o del representante del Ministerio Público. También podrán pedir la disolución de un sindicato de empresa el empleador de la misma (Art. 203 del CT). También son causas de disolución actos tales como hacer propaganda a la comisión de delitos o prácticas contrarias a la moral y a las buenas costumbres, afiliarse a partidos políticos o asociaciones políticas nacionales o internacionales, usar en sus reclamos la violencia, u otros medios ilegales, atentar contra la libertad de sindicalizarse o apartarse de los fines perseguidos en sus estatutos y en la ley (Art. 204 del CT). La sentencia del Juez del Trabajo que declare la disolución de un sindicato irá en consulta al Tribunal Superior del Trabajo, si no se apelare de ella. Resuelta la consulta o la apelación en su caso, si se confirmare la sentencia de disolución, el Departamento de Asociaciones cancelará la inscripción (Art. 205 del CT).</p>	<p>Idem.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Idem, pero no en los casos de transformación o fusión de la misma. - Por la voluntad expresa de, al menos, las dos terceras partes de sus miembros y de un acuerdo con las formalidades establecidas en los estatutos. - Por cualquier circunstancia que deje el número de miembros por debajo del mínimo legal. <p>Idem. A petición de los trabajadores o los empleadores.</p> <p>La Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo cancelará la inscripción del sindicato (Art. 219 del CT).</p> <p>En caso de disolución voluntaria la Asamblea General del sindicato nombrará la junta liquidadora. En caso de disolución judicial, corresponde al Juez del Trabajo que conoce de ella nombrar una junta liquidadora integrada por un representante designado por él, que la presidirá, y dos miembros más nombrados por el Juez de una lista de cinco personas propuesta por el sindicato en disolución y, si no se presenta la lista, los nombrará de oficio (Art. 220 del CT).</p>	<p>Idem.</p>
<p>Panamá</p>	<p>Procede la disolución: - Por sanción dictada sólo por los Tribunales de Trabajo en proceso abreviado solicitada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (Art. 390 y 393 del CT). - Cuando, evidentemente, se aparte de manera permanente de los fines exclusivos previstos en el Código. - Cuando ha transcurrido más de un año desde que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social le haya comunicado que ha dejado de tener el número de miembros requeridos, sin que se haya subsanado esta deficiencia. - Cuando se compruebe que el sindicato de trabajadores está evidentemente controlado por un empleador, grupo u organización de empleadores (Art. 392 del CT). - Por fusión (Art. 395 del CT).</p>	<p>Idem.</p>	<p>Idem.</p>

	<p>- Por el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en Asamblea General, en cuyo caso se comunicará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, quien cancelará la respectiva inscripción (Art. 396 del CT).</p> <p>Corresponde a la Junta Directiva designar dos miembros de la organización que, con un tercero nombrado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, integrarán la junta liquidadora. A falta de ello, el Ministerio las hará de oficio, seguirán el procedimiento que indiquen los estatutos o el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, subsidiariamente, se sujetarán al procedimiento que establezcan las leyes comunes (Art. 396 del CT).</p>		
República Dominicana	<p>La disolución se produce por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las causales establecidas en los estatutos; caso contrario, puede ser acordada por la Asamblea General (Art. 352 del CT). - Por cierre definitivo de la empresa en sindicatos de empresa (Art. 353 del CT). - Cuando se dediquen a actividades ajenas a sus fines legales se produce la disolución de pleno derecho y se cancela el registro por sentencia de los Tribunales de Trabajo (Art. 356 del CT). <p>La liquidación se realiza de acuerdo a los estatutos (Art. 380 del CT).</p>	<p>Idem (Art. 378 del CT).</p> <p>Idem (Art. 379 del CT) de pleno derecho.</p> <p>Idem (Art. 382 del CT).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando se compruebe de manera fehaciente que en los hechos dejaron de existir (Art. 382 del CT). <p>Idem. Además, por la Asamblea General (Art. 380 del CT).</p>	Idem.
El Salvador	<p>La disolución se produce por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sanción, en cuyo caso será impuesta por las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por las causas señaladas en la ley (Art. 208 del CT). - Cuando hubiera existido dejando de cumplir los requisitos de ley durante seis meses. - Por acuerdo de la Asamblea General, de acuerdo a la ley o estatutos, debiendo comunicarse al Ministerio de Trabajo para la cancelación del registro (Art. 210 del CT). <p>La liquidación la realiza una comisión de tres delegados uno del Ministerio de Trabajo, otro del Ministerio de Economía y el otro por el sindicato si lo nombra, sino será suficiente los representantes de los ministerios (Art. 211 del CT).</p>	<p>La disolución procede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando por más de un año el número de sus miembros hubiese caído por debajo de 35. - Por imposibilidad jurídica, como en los casos de cierre de la empresa, terminación total de la obra, etc. - Por decisión de sus miembros de conformidad con las correspondientes reglas estatutarias (Art. 232 del CT). <p>En estos casos cualquier interesado puede iniciar el trámite correspondiente (Art. 233 del CT).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por violación extremadamente grave de la Ley o de la Constitución (Art. 231 del CT), previo proceso ante el Juez competente (Art. 233 del CT). <p>Idem.</p> <p>La liquidación será aprobada por el Director General de Trabajo (Art. 244 del CT).</p>	Idem.

Informe de síntesis

En cuanto a la disolución de las organizaciones sindicales, generalmente las legislaciones indican que ésta procede por las causales establecidas en los estatutos o por decisión de la Asamblea General. Adicionalmente a ello, también se contemplan causales adicionales por las cuales la disolución puede ser solicitada. En casos como República Dominicana, Panamá, Nicaragua o Guatemala, las causales normalmente están referidas a la actuación del sindicato fuera de los fines legalmente establecidos, o por haber perdido el número mínimo de miembros requeridos para su constitución.

En países como Perú o El Salvador es causal de disolución el cierre de la empresa. Sin embargo, en el caso de Nicaragua se establece que ello no ocurre si la empresa se transforma o se fusiona. En República Dominicana se adiciona como causal el que la organización haya dejado de existir.

La competencia de la disolución de un sindicato está repartida entre el Poder Judicial y la Autoridad Administrativa. Respecto a la liquidación, en Colombia debe ser aprobada por el Juez que la ordenó o por la autoridad administrativa de trabajo. En El Salvador, la autoridad de trabajo interviene en la liquidación debiendo aprobarla.

Tanto en Chile como en Perú, la regulación desde 2001, ha consistido en otorgar mayores garantías a los sindicatos en los procesos de disolución, requiriéndose de un proceso judicial. En los demás países, no se aprecia modificaciones.

8. No discriminación y no injerencia

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Se prohíbe los actos por parte del empleador tendientes a menoscabar la libertad sindical, ya sea por despido de trabajadores o su transferencia sin consentimiento (Art. 1 del DL N° 38).	Idem.	Idem.
Colombia	Está prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. (Inc. 1 del Art. 354° del CT) Está prohibido a los sindicatos obligar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo casos de expulsión por causales del estatuto comprobadas (inc. b) del Art. 379 del CST).	Idem. Son actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: - Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo, o el reconocimiento de mejoras o beneficios. - Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales. - Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación (Art. 354 del CT).	Idem.
Ecuador	Los empleadores están obligados a respetar a las asociaciones de trabajadores (Inc. 10 del Art. 41 del CT)	Idem (inc. 10 del Art. 42 del CT).	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	Está prohibido al empleador obligar al trabajador por cualquier medio a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura, e interferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores (incs. f) y j) del Art. 43 del CT).	Idem.	Idem.
Perú	Los empleadores y sus representantes deberán abstenerse de todo acto que tienda a cortar o a restringir en cualquier forma el ejercicio del derecho de asociación de sus trabajadores y de intervenir en modo alguno en la creación o administración de sus organizaciones sindicales (Art. 2 del DS N° 009 del 3/5/61). Las autoridades evitarán toda intervención que tienda a limitar el derecho de asociación o a entorpecer su ejercicio legal (Art. 3 del DS N° 009 del 3/5/61). Nadie puede ser obligado a integrar un sindicato o a no formar parte de él (Art. 4 del DS N° 009 del 3/5/61).	El Estado, los empleadores y sus representantes deben abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicación de los trabajadores y de intervenir en modo alguno en la administración, creación o sostenimiento de las organizaciones (Art. 4 del DL N° 25593).	Idem (TUO LRCT).
Venezuela	Los trabajadores estarán libres de injerencia, prohibición, sujeciones y coacciones por parte de los patronos, de los representantes de éstos o de terceros, en el ejercicio de su derecho de asociación sindical y en la elección de las Juntas Directivas de los sindicatos legalmente constituidos. No podrá exigirse a ningún trabajador ni a ninguna persona que solicite trabajo, que se abstenga de formar parte del sindicato de su elección (Art. 174 del CT). Nadie podrá ser obligado directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato (Art. 175 del CT).	El Estado vela para que no se ejerza sobre los sindicatos ninguna especie de restricción o de presión en su funcionamiento, ni de discriminación que atente contra el pluralismo democrático garantizado por la Constitución (Art. 402 del CT). Idem (Art. 401 del CT). Los patronos no pueden: - Imponer para la admisión, el abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado. - Intervenir por sí o por otra persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su Junta Directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza (Art. 443 del CT). En la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el 75% del personal que él requiera (Art. 445 del CT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	No podrán establecerse diferencias por diversas razones y no darán trato discriminatorios a los afiliados (Art. 7 de la Ley N° 23551). Los trabajadores tiene derecho a afiliarse, no afiliarse o desafilarse (inc. b) Art. 4 de la Ley N° 23551). Los poderes públicos y, en especial, la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente (Art. 6 de la Ley N° 23551).	Idem.	Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Caso contrario, los acuerdos no les serán oponibles, salvo que sean condiciones más beneficiosas (Ley N° 25.674 reglamentado por Decreto 514/2003).

	Es desleal practicar trato discriminatorio cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen. (inc. j) del Art. 53 de la Ley N° 23551).		
Brasil	La empresa que por cualquier modo procura impedir que un empleado se asocie a un sindicato, organice una asociación profesional o sindical o ejerza los derechos inherentes a condición de sindicalizado queda sujeta a las penalidades (una multa), sin perjuicio de la reparación a que tiene derecho el empleado (DL N° 229 del 28 de febrero de 1967).	Idem.	Idem.
Chile	<p>No puede obligarse a nadie a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación (Ley N° 199 del CT)</p> <p>No podrán condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma, por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (Art. 200 del CT).</p> <p>Son prácticas desleales del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato. - El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimar la formación de un sindicato. - El que realice alguna de las acciones indicadas en los acápite precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente. - El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado. discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; - El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores, con el fin exclusivo de incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical (Art. 289 del CT). <p>Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, tales como:</p>	<p>Idem (Art. 214 del CT).</p> <p>Idem (Art. 215 del CT).</p> <p>Idem (Art. 289 del CT).</p> <p>Idem (Art. 290 del CT).</p>	<p>Idem.</p> <p>Son contrarias a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, basados en diferentes motivos, entre ellos la sindicación (Ley N° 19759).</p>

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	<ul style="list-style-type: none"> - El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos. - El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido. - Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla. - El que, de cualquier modo, presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste (Art. 290 del CT). 	Incurrir en infracción que atenta contra la libertad sindical los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores, a fin de obtener su afiliación o desafilación sindical, o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical; y los que, por cualquier medio, entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato (Art. 291 del CT).	
Paraguay	<p>El empleador está prohibido de influir en las convicciones sindicales de sus trabajadores y obligarlos, por coacción u otro medio, a retirarse del sindicato o asociación gremial a la que perteneciera (incs. d) y f) del Art. 65 del CT). Nadie puede ser obligado a pertenecer o no, mediante actos de violencia o intimidación, a una organización profesional (Art. 282 del CT). Las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir, limitando el derecho de las organizaciones sindicales a su organización (Art. 283 del CT). Las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores gozarán de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, como fomentar organizaciones de trabajadores dominadas por empleador u organización de empleadores o que éstos lo sostengan económicamente para ponerlas bajo su control (Art. 284 del CT). Una cláusula que señala que no se admitirá como trabajadores a no miembros del sindicato es válida, pero no oponible a los que estuvieran trabajando al tiempo del pacto (Art. 319 del CT).</p>	<p>Idem (d y f del Art. 63 del CT).</p> <p>Idem (Art. 286 del CT).</p>	Idem.
Uruguay	No reglamentado.	No reglamentado.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Se prohíben las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores. Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz (Art. 363 del CT).	Idem (Art. 363 del CT).	Idem.

	<p>Está prohibido a los empleadores obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan (Inc. c) del Art. 70 del CT).</p> <p>A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él (Art. 341 del CT).</p>	<p>Está prohibido realizar cualquier clase de actividad tendiente a combatir o entorpecer la formación y el funcionamiento de las organizaciones sindicales y cooperativas. Esta prohibición es extensiva a dichas organizaciones, respecto de las asociaciones solidaristas (Art. 1 de la Ley N° 7360).</p>	
Guatemala	<p>Está prohibido a los patronos obligar, o intentar por cualquier medio, a que los trabajadores se retiren del sindicato o grupos a los que pertenezcan o a ingresar a ellos (Inc. c) del Art. 62).</p> <p>Nadie puede ser obligado a formar parte de los sindicatos, siendo nula la cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse del sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a restringir, directa o indirectamente el derecho de los trabajadores a sindicalizarse o de permanecer afiliados (Art. 209 del CT).</p>	Idem.	<p>No podrán ser despedidos los trabajadores por participar en la formación de un sindicato, gozando de inmovilidad desde que avisan por escrito a la Inspección de Trabajo que están formando el sindicato hasta 60 días después de su inscripción. Si no, serán reinstalados y se impondrá multa más devengados (209 modificado por Decreto 18-2001).</p>
Honduras	<p>Toda persona está prohibida de atentar contra la libertad de asociación sindical, por lo que no pueden utilizar amenazas o violencia contra este derecho (Art. 469 del CT).</p> <p>Constituye una cláusula ilícita en el convenio cuando establezca la exclusión del trabajo al que deja de formar parte del sindicato (Art. 474 del CT).</p>	Idem.	Idem.
México	<p>Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato. Cualquier disposición en contrario se tendrá por no puesta (Art. 358 de la LFT).</p> <p>En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, pero no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. (Art. 395 de la LFT).</p> <p>Está prohibido a los empleadores intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato (Inc. V del Art. 133 de la LFT).</p>	Idem.	Idem.
Nicaragua	<p>Está prohibido a los empleadores obligar a los trabajadores a ingresar o retirarse de los sindicatos a que pertenezcan (Inc. 6 del Art. 16 del CT).</p> <p>Nadie puede ser obligado a sindicalizarse ni impedido de hacerlo. Es absolutamente nula la cláusula o disposición del convenio, contrato o reglamento del trabajo que, en alguna forma, restrinja el derecho individual de formar parte, abstenerse o dejar de pertenecer a un sindicato (Art. 191 del CT).</p>	<p>Es ilícita la cláusula de exclusión, entendiéndose por tal la privación del trabajo al que no forma o deja de formar parte de un sindicato (Inc. b) del Art. 208 del CT).</p> <p>El empleador no debe interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos (Inc. i) del Art. 17 del CT).</p>	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Panamá	<p>Se consideran prácticas desleales contra el sindicalismo: la formación de listas negras, el maltrato a los trabajadores, despidos, sanciones, represalias, traslados, desmejoramiento o discriminaciones motivadas por reclamos individuales o colectivos, por el hecho de organizar o pertenecer a un sindicato o por haber participado en una huelga o firmado un pliego de peticiones, el despido, con conocimiento, de uno o varios trabajadores amparados por el fuero sindical, los actos de injerencia de los empleadores con el objeto de promover la organización o el control de sindicatos de trabajadores, o la renuncia o no afiliación a un sindicato, entregar u ofrecer a una organización social de trabajadores sumas de dinero, salvo las previstas en la ley o en una convención colectiva de trabajo, siempre que en este último caso sean destinadas para programas de vivienda u otras obras en beneficio directo de los trabajadores, el despido o desmejoramiento de un número de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique, en contra de éstos, la proporción entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado, o el perteneciente a otro sindicato, dentro de la empresa, a menos que justifique previamente ante los Tribunales de Trabajo las causas de tales despidos o de la ruptura de dicha proporción. Se aplicará esta norma aun cuando los despidos no se efectúen simultáneamente (Art. 388 del CT).</p>	Idem.	Idem.
República Dominicana	<p>Se prohíbe a los empleadores ejercer presión sobre los trabajadores para que voten por determinada candidatura en la elección de los funcionarios o representantes de un sindicato (Inc. 5 del Art. 43 del CT).</p> <p>Se consideran ilícitas y se tienen por no puestas las cláusulas que obliguen al empleador a no admitir como trabajadores sino a los miembros de un sindicato, a preferir para ser contratados como trabajadores a los miembros de un sindicato, a despedir al trabajador que deje de ser miembro de un sindicato, o ejecutar contra sus trabajadores las sanciones pronunciadas contra ellos por el sindicato a que pertenece (Art. 95 del CT).</p> <p>Los sindicatos están prohibidos de coactar directa o indirectamente la libertad de trabajo ni constreñir a los trabajadores o a los patronos a ser miembros de la asociación o a permanecer en ella (Art. 306 del CT).</p> <p>Se prohíbe exigir a cualquier trabajador o persona que solicite trabajo que se abstenga de formar parte de un sindicato o que solicite su admisión como miembro del mismo. (Art. 307 del CT).</p>	<p>Idem (Inc. 5 del Art. 47 del CT) e influir para restringir a los trabajadores su derecho a ingresar o no a un sindicato o a retirarse del que pertenece o a permanecer en él (Inc. 4 del Art. 47 del CT).</p> <p>Idem (Art. 106 del CT).</p> <p>Se considera desleal el ejercer represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales, despedirlos o suspenderlos por ser miembros de un sindicato, intervenir en la creación o administración de un sindicato de trabajadores o sostenerlo por medios financieros o de cualquier naturaleza, rehusar, usar la fuerza, violencia, intimidación o amenaza, o cualquier forma de coerción contra los trabajadores o sindicatos de trabajadores con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes a favor de los mismos (Art. 333 del CT).</p> <p>Idem (Art. 332 del CT).</p> <p>Idem (Art. 333 del CT).</p> <p>Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical (Art. 318 del CT).</p>	Idem.
El Salvador	<p>Se prohíbe la estipulación en los contratos individuales condiciones de trabajo distintas a las concedidas a los miembros de un sindicato, salvo el caso de personas cuyas labores lo ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica (Art. 230 del CT). Asimismo, se protege contra la perturbación del derecho de los</p>	<p>Existe la prohibición para los empleadores de influir respecto del ejercicio del derecho de asociación profesional y realizar directa o indirectamente discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo (Incs. 4 y 5 del Art. 30 del CT).</p>	Idem.

	<p>trabajadores a sindicarse, durante el año siguiente a la formación del sindicato, bajo pena de multa (Art. 213 del CT). Se prohíbe a los sindicatos el impedir a los no afiliados ejercer sus labores, o amenazarlos, o violencia u otros medios no lícitos a ingresar o retirarse del sindicato o ingresar a otro (Inc. d) del Art. 207 del CT). Se prohíbe a toda persona coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causal de estatutos, el impedir al interesado concurrir a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga, hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo, ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal, atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional (Art. 182 del CT).</p>	<p>Idem (Art. 229 del CT). Idem (Art. 205 del CT).</p>	
--	--	---	--

Informe de síntesis

En cuanto a la prohibición de discriminación e injerencia, la reforma no ha introducido modificaciones radicales; inclusive, en algunos países, se mantiene el contenido de la legislación precedente.

En Colombia, se han especificado algunos actos que se consideran atentatorios contra la libertad sindical; entre ellos, el condicionar el empleo o mejoras a la no afiliación. Esto también se encuentra prohibido en legislaciones como la venezolana, la cual acepta como válido que en la convención colectiva se convengan cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el 75% del personal que él requiera.

En México, al igual que en Paraguay, se permiten las cláusulas que establezcan que el empleador admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, las cuales no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Esta cláusula no es permitida en países como Nicaragua, República Dominicana y otros donde, inclusive, es considerada ilícita.

En Chile, Argentina y Guatemala se puede verificar una regulación hacia la prohibición de la discriminación por actividades sindicales y, en Argentina, inclusive, fijando una igualdad en la participación de la mujer. En los demás países, desde 2001, no se aprecia cambios relevantes en la regulación.

9. Derecho de información y derecho de consulta de los representantes de los trabajadores

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Colombia	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Ecuador	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Perú	Sin reglamentación.	Derecho de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes en la empresa (Art. 55 de la LRCT).	Idem (TUO LRCT).
Venezuela	Sin reglamentación.	Sin reglamentación	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	La obligación de negociar de buena fe implica, entre otras cosas: Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución. En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa, el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas: Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve. Costo laboral unitario. Causales e indicadores de ausentismo. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo. Siniestralidad laboral y medidas de prevención. Planes y acciones en materia de formación profesional. También existen otros temas que deben ser informados por el empleador, en casos especiales como procedimientos preventivos de crisis y empresas concursadas (Ley N° 25877).
Colombia	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Ecuador	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Perú	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Venezuela	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Guatemala	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Sin reglamentación
Honduras	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
México	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Nicaragua	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Panamá	La convención colectiva debe contener la reglamentación del comité de empresas para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa (Art. 403 del CT). En caso de conflicto colectivo, deberá el empleador proporcionar todos los datos e informaciones relativos al negocio y a los trabajadores que, a su juicio, sean de utilidad para la conciliación (Art. 436 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
El Salvador	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral solamente trajo consigo la regulación de este instituto en Perú.

Únicamente Perú y Panamá prevén, expresamente, el derecho de consulta y de información de los representantes del personal. Así, en Panamá, la convención colectiva debe establecer un sistema de comunicación entre el empleador y el sindicato. Asimismo, los representantes de los trabajadores en caso de conflicto colectivo reciben toda la información sobre el negocio y los trabajadores por parte del empleador.

Desde 2001, Argentina es el único país que ha desarrollado las implicaciones de la buena fe negocial, así como los deberes de información en los procesos de negociación colectiva.

10. Negociación colectiva: partes legitimadas para negociar

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Por un lado, uno o más patronos y, por el otro un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores con personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno y organizados de acuerdo a la Ley General del Trabajo y al presente Reglamento (Arts. 17 y 19 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Uno o varios patronos o asociaciones patronales, y unos o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores (Art. 467 del CT).	Idem.	Idem.
Ecuador	Uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas (Art. 226 del CT). Si dentro de la empresa existen varias asociaciones de trabajadores: - Pertenecientes a la misma rama, negocia la que tiene mayor número de trabajadores. - No pertenecientes a la misma rama, negocia una representación de las diversas asociaciones. Si éstas no se pusieran de acuerdo, negocia la asociación de cada rama (Arts. 228 y 229 del CT).	Idem (Art. 224 del CT). Sector privado: con el comité de empresa, de no existir, se negociará con la asociación con mayor número de trabajadores afiliados siempre que cuenten con más del 50% de los trabajadores de la empresa. Instituciones del Estado, empresas del sector público o sector privado con fines sociales o públicos: con el comité central conformado por más del 50% de dichos trabajadores (Art. 226 del CT sustituido por el Art. 192 del DL N° 2000-1, Ley Trole II).	Idem.
Perú	1. En representación de los trabajadores: uno o varios sindicatos o los representantes de más de la mitad de los trabajadores de la empresa. 2. En representación de los empleadores: un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones sindicales de empleadores o los representantes que se designen (Art. 2 del DS N° 006-71-TR).	1. En representación de los trabajadores: a) Empresa: el sindicato respectivo o, a falta de éste, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de los trabajadores. b) Rama de actividad o gremio: la organización sindical o conjunto de ellas de la rama correspondiente. 2. En representación de los empleadores: a) Empresa: el propio empresario o las personas que designe. b) Rama de actividad o gremio: la organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica y, de no existir ésta, de los representantes de los empleadores comprendidos (Arts. 47 y 48 de la LRCT). El sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentran afiliados. De existir varios sindicatos en un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. Sino, cada sindicato representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito (Art. 9 del DL N° 25593).	Idem.
Venezuela	· Por un lado, uno o varios grupos o sindicatos de trabajadores y, del otro, uno o varios patronos o sindicatos patronales (Art. 48 de la LT). · La obligación de negociar será exigible por el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la profesión que representa, cuando haya profesiones diferentes en la empresa (Art. 362 de la RLT).	Idem (Art. 469 de la LOT).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, por un lado y, por el otro, una asociación profesional de trabajadores dotada de personalidad gremial (Art. 1 Ley N° 14250).	Idem (Art. 5 de la Ley N° 25.250).	Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley (Modificaciones introducidas por la Ley N° 25877).
Brasil	Dos o más sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales y una o más empresas. Las federaciones y, a falta de éstas, las confederaciones representativas de las categorías económicas o profesionales podrán celebrar convenios colectivos de trabajo que rijan las relaciones de las categorías a ellas vinculadas, que no estén organizadas en sindicatos, en el ámbito de sus representaciones (Art. 611 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Un empleador con uno o más sindicatos de la respectiva empresa o con trabajadores que presten servicios en ella y que se unan para tal efecto, o con unos y otros (Art. 279 del CT).	Uno o más empleadores, por un lado y, por el otro, una o más organizaciones sindicales o trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o unos y otros (Art. 344 del CT).	Idem.
Paraguay	Un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de estas, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer las bases de los contratos individuales (Art. 314 del CT).	Un empleador, un grupo de empleadores, por una parte y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo (Art. 326 del CT).	Idem.
Uruguay	Por un lado, un empleador o un grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de empleadores y, por el otro, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores. A falta de éstas, la representación será ejercida por delegados electos (Art. 1 de la Ley N° 13.556).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos (Art. 54 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos (Art. 38 y 49 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos por una parte y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente (Art. 53 del CT). Si dentro de la empresa existen varios sindicatos está legitimado el que acoga al mayor número de trabajadores incluidos en la negociación (Art. 54 del CT).	Idem.	Idem.

México	Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos. (Art. 386 de la LFT) Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos (Art. 404 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Entre un empleador o grupo de empleadores y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores (Art. 22 del CT)	Entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica (Art. 235 del CT)	Idem.
Panamá	Un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por la otra, uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores (Art. 398 del CT). Entre un sindicato de empresa y uno o varios sindicatos industriales se prefiere al que acoga al mayor número de trabajadores en la empresa. Sindicato gremial y sindicato de empresa o industria: se prefiere al primero si los afiliados de la profesión son mayores a los que son miembros. Entre varios sindicatos gremiales se negocia con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones si se ponen de acuerdo; si no, negocian cada uno (Art. 402 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	Uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales. (Art. 92 del CT).	Idem (Art. 103 del CT).	Idem.
El Salvador	Convención colectiva de trabajo entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos (Art. 288 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral casi no ha regulado esta institución y desde el año 2001, tampoco se han producido cambios importantes. Las pocas referencias que se registran tienden a reiterar lo expuesto en la normativa precedente o a precisar o complementar determinados aspectos (Paraguay, Ecuador y Nicaragua).

Todos los países tienen una regulación, total o parcial, sobre los agentes negociales. La mayoría de las legislaciones entienden que son partes legitimadas para negociar, por un lado, uno o varios patronos o asociaciones patronales y, por el otro, uno o varios sindicatos. En algunos países, como en Uruguay, Paraguay, Perú y Chile se prevé que puedan negociar los trabajadores unidos para tal efecto o sus representantes debidamente elegidos, sin la necesidad de constituir un sindicato.

Es interesante destacar la regulación de México. En este país se distingue entre contrato colectivo de trabajo, que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; y el

contrato-ley, que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

11. Negociación colectiva: ámbitos de negociación (nivel y contenidos)

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Condiciones generales de trabajo (Art. 17 del DGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Condiciones generales de trabajo, empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, lugar(es) en donde ha de regir, fecha en la que entra en vigor, plazo de duración, causas y modalidades de prórroga, desahucio y renuncia, responsabilidad en caso de incumplimiento (Art. 468 del CT).	Idem.	Idem.
Ecuador	Ámbito: se indicará en el contrato la empresa(s), establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial (Art. 233 del CT). Contenido: horas de trabajo, monto de remuneraciones, intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones, subsidio familiar, las demás condiciones que estipulen las partes (Art. 232 del CT).	Idem (Art. 244 del CT). Idem (Art 243 del CT).	Idem.
Perú	1. Contenido: condiciones de trabajo y aumento de remuneraciones (Art. 1 del DS No. 006-71-TR).	1. Contenido: remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás cuestiones concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores (Art. 41 de la LRCT). 2. Ámbito: de empresa, de rama de actividad o de gremio (Art. 44 de la LRCT).	Idem (TUO LRCT).
Venezuela	Sin reglamentación.	Contenido: condiciones de trabajo y obligación de las partes (Art. 507 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que resultaren más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaren disposiciones dictadas en protección del interés general (Art. 6 de la Ley No. 14250).	Las convenciones colectivas de trabajo de ámbito superior podrán regular la organización colectiva del trabajo disponiendo la forma de aplicar las normas legales sobre jornadas y descansos, respetando los topes mínimos y máximos respectivos. El convenio de ámbito menor vigente podrá prevalecer sobre otro convenio colectivo ulterior de ámbito mayor, siempre que esté prevista su articulación y que las partes celebrantes sean las mismas en ambos casos. Además, se prevé incrementos basados en la productividad (Art. 15 de la Ley N° 25.013).	Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Argentina			<p>Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.</p> <p>Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.</p> <p>Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.</p> <p>Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:</p> <p>— Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.</p> <p>— Convenio intersectorial o marco.</p> <p>— Convenio de actividad.</p> <p>— Convenio de profesión, oficio o categoría.</p> <p>— Convenio de empresa o grupo de empresas.</p> <p>Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.</p> <p>Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.</p> <p>Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:</p> <p>a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.</p> <p>b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.</p> <p>c) Materias propias de la organización de la empresa.</p> <p>d) Condiciones más favorables al trabajador.</p> <p>En cuanto a la prelación de convenios:</p> <p>a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.</p> <p>b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.</p> <p>(Modificaciones introducidas por la Ley N° 25877).</p>
Brasil	<p>Ámbito: las categorías profesionales o económicas representadas. Una o varias empresas.</p> <p>Contenido: condiciones de trabajo (Art. 611 de la CLT).</p>	<p>Idem (pero se prevé incrementos salariales basados en la productividad por Medidas Provisorias).</p>	<p>Idem.</p>
Chile	<p>Ámbito: empresa (Art. 279 del CT).</p> <p>Contenido: condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo, remuneraciones y otros beneficios en especie o en dinero. (Art. 290 del CT).</p> <p>Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La determinación de las partes. - Normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. - Período de vigencia del contrato. 	<p>Ámbito: empresa o supra-empresa (Art. 344 del CT).</p> <p>Contenido: idem (Arts. 344 y 345 del CT).</p>	<p>Idem.</p>

	Si lo acordaren las partes, contendrá, además, la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato (Art. 316 del CT).		
Paraguay	<p>- Cláusulas comunes: salarios, horas de trabajo, intensidad y calidad del trabajo, descanso, vacaciones, medidas de higiene y seguridad etc.</p> <p>- Cláusulas compromisorias: estipulan los medios pacíficos de solución en caso de suscitarse divergencias sobre la aplicación o interpretación del contrato.</p> <p>- No es lícito establecer en los contratos colectivos derogaciones a las leyes del trabajo declaradas de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que las sancionadas por leyes o reglamentos (Art. 317 del CT)</p>	<p>- Cláusulas comunes o normativas, las que se refieran al monto de los salarios conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventualmente mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, etc.</p> <p>-Cláusulas compromisorias, las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos.</p> <p>- No es lícito establecer en los contratos colectivos derogaciones a las leyes del trabajo y procedimientos de solución de conflictos declarados de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que las sancionadas por leyes o reglamentos. No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas en el contrato colectivo por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores (Art. 329 del CT).</p>	Idem.
Uruguay	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste (Art. 54 del CT): En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a: a) La intensidad y calidad del trabajo. b) La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones. c) los salarios. d) Las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda. e) La duración de la convención. f) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. g) El lugar y fecha de la celebración de la convención y las firmas de las partes o de los representantes de estas (Art. 58 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	<p>· Las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste (Art. 49 del CT).</p> <p>· Las estipulaciones legales que convengan las partes, tales como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por la cual el patrono se obliga admitir como trabajadores a quienes estén sindicalizados (Art. 53 del CT).</p>	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Honduras	Los contratos colectivos de trabajo tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada. Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos y prestaciones de cada parte (Arts 55 y 56 del CT)	Idem.	Idem.
México	- Contrato colectivo de trabajo tiene como objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Arts. 386 y 404 de la LFT). - Contrato-ley tiene como objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional (Art. 404 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Ámbito: empresa o supra empresa. Contenido: condiciones generales de trabajo (Art. 22 del CT).	Ámbito: empresa o supra empresa. Establecer condiciones generales de trabajo (Art. 235 del CT).	Idem.
Panamá	Contenido: - Reglamentación del comité de empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa. - Estipulaciones sobre salarios. - Las estipulaciones del Art. 68 que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva. - Las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los Arts. 224 y 225 del CT (Art. 403 del CT).	Contenido: - Reglamentación del comité de empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa. - Estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo. También podrá contener estipulaciones sobre salario, comité de empresa, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes, jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios, patentes de invención, vacaciones, edad de jubilación y, en general, todas aquellas disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen, de acuerdo con la realidad de la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio. - Las estipulaciones del Art. 68 que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva. - Las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los Arts. 224 y 225 del CT (Art. 403 del CT).	Idem.

República Dominicana	Los convenios colectivos establecen las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas (Art. 92 del CT). Los pactos colectivos pueden reglamentar el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos, las vacaciones y las demás condiciones de trabajo (Art. 93 del CT).	Idem (Art 103 del CT). Idem (Art 104 del CT).	Idem.
El Salvador	Condiciones generales de trabajo, derechos y obligaciones de las partes contratantes, cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia, y las demás estipulaciones que convengan las partes (Art. 228 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral ha apuntado a facilitar la negociación colectiva respecto de los niveles de negociación -salvo en Perú, donde se exigen requisitos para la negociación supraempresarial- y contenidos -aparecen las cláusulas de productividad, como en Brasil y Argentina y, en menor medida, en países como Panamá y Perú- y se permite negociaciones en diversos niveles -el caso chileno es el típico-.

En general, no existe una gran referencia a las materias de negociación colectiva dado que una parte relevante de la negociación proviene de normas previas a la reforma. Los contenidos previstos en la ley son los conocidos como clásicos. La mayoría de los países estipulan que los convenios colectivos regularán las condiciones de trabajo. A saber, remuneraciones, jornadas, vacaciones, etc. En Paraguay ha desaparecido tras las reformas, la disposición que precisaba (Art. 319 del CT) que la cláusula en virtud de la cual el empleador se obligaba a no admitir como trabajadores sino a quienes eran miembros del sindicato pactante era lícita.

Respecto al ámbito en el que ha de desarrollarse la negociación, poco dicen las legislaciones al respecto, aunque algunas parecen establecer disposiciones que “facilitan” o impidan la negociación en el ámbito de la empresa o de la rama.

Finalmente, se destaca el caso de Uruguay donde, pese a la falta de regulación legal, el desarrollo de la negociación colectiva es relevante.

Argentina es el único país que ha regulado esta materia, tendiendo su regulación en el establecimiento de reglas que aseguren la aplicación y vigencia del convenio colectivo.

12. Eficacia y cobertura de los acuerdos

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	El contrato colectivo obliga a quienes lo han celebrado, a los obreros que después se adhieran a él por escrito, y a quienes posteriormente ingresen al sindicato contratante (Art. 23 de la LGT). Las estipulaciones del contrato colectivo se considerarán parte integrante de los contratos individuales de trabajo (Art. 25 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Número de afiliados a las organizaciones sindicales signatarias no excede de la tercera parte de los trabajadores de las empresas o establecimientos respectivos, la convención colectiva es aplicable únicamente a los miembros del organismo sindical que las haya celebrado o ingresen posteriormente al sindicato. Más de la tercera parte, las normas de la convención se extienden a todas las personas sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en dichas empresas o establecimientos (Arts. 37 y 38 DL N° 1351).	Idem.	Idem.
Ecuador	Las condiciones del contrato colectivo prevalecen sobre las estipulaciones de los contratos individuales, cualesquiera que sean las condiciones contenidas en los individuales (Art. 239 del CT). El contrato colectivo no podrá estipular condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la misma empresa (Art. 228 del CT).	Idem (Art. 250 del CT). Derogado.	Idem.
Perú	Las convenciones colectivas son obligatorias y se aplican a las relaciones individuales o colectivas entre empleadores y trabajadores cuya representatividad tengan las organizaciones o personas que hubiesen intervenido en el procedimiento y no podrán ser dejadas sin efecto (Arts. 42 y 43 del DS N° 006-71-TR).	Las convenciones colectivas de trabajo tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza (Art. 42 de la LRCT).	Idem (TUO LRCT).
Venezuela	· Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos individuales (Art. 49 de la LT). · Las estipulaciones de los contratos colectivos benefician a todos los trabajadores de la empresa contratante. En caso de coexistencia de dos o más convenciones colectivas celebradas con sindicatos profesionales en una misma empresa, la convención más favorable para los trabajadores regirá las relaciones de trabajo de todos los trabajadores de la misma profesión de la empresa (Arts. 377 y 378 de la RL).	Idem (Art. 508 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Ámbito: serán obligatorias para todos los trabajadores afiliados o no y para todos los empleadores afiliados o no de la zona de aplicación (Art. 3 de la Ley N° 14250).	Idem.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

	- Eficacia: cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales en perjuicio de los trabajadores (Art. 7 de la Ley N° 14250).		
Brasil	Las cláusulas del contrato individual de trabajo contrarias a las normas del convenio o acuerdo colectivo de trabajo serán inefectivas para el cumplimiento del mismo, siendo consideradas como nulas de pleno derecho (Art. 619 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	- Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazan en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos, salvo en lo que se refiere a determinación de la naturaleza de los servicios, lugar y ciudad en que han de prestarse, duración y distribución de la jornada y plazo del contrato (Arts. 317 y ss. del CT). - Las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo (Art. 318 del CT).	Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y a quienes se les apliquen por extensión del contrato colectivo (Arts. 346 y 348 del CT).	Idem
Paraguay	Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebran durante su vigencia, a no ser que este último establezca cláusulas más favorables (Art. 326 del CT). Las estipulaciones de los contratos colectivos se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado (Art. 318 del CT).	Idem (Art 337 del CT). Idem (Art. 330 del CT).	Idem.
Uruguay	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para: a) Las partes que la han suscrito. b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorables, y aun cuando no sean miembros del o de los sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado. c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centros de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva (Art. 55 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para: a) Las partes que lo han suscrito.	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	<p>b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto en la empresa o centro de producción a que aquél se refiere en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos, y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren calibrado.</p> <p>c) Los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo (Art. 50 del CT).</p>		
Honduras	<p>Los contratos colectivos obligan a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran. Las disposiciones de los contratos colectivos se aplican a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas en el contrato, a menos que éste previera expresamente lo contrario. No se pueden estipular condiciones de trabajo contrarias a las del mismo en los contratos individuales salvo que éstas sean más favorables (Art. 60 del CT).</p>	Idem.	Idem.
México	<p>- Contrato colectivo: las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo a los trabajadores de confianza cuando así lo estipule el contrato (Arts. 184 y 396 de la LFT).</p> <p>- El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta (Art. 416 de la LFT).</p>	Idem.	Idem.
Nicaragua	<p>- Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y los miembros del sindicato o sindicatos contratantes (Art. 24 del CT).</p> <p>- La convención colectiva obliga a los empleadores que la suscriban por sí o por sus representantes legales, y a todos los trabajadores que pertenezcan al sindicato o confederación de sindicatos legalmente constituidos que hubieran estado presentes en la celebración de dicho contrato (Art. 23 del CT).</p>	<p>- Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad a su celebración.</p> <p>Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador privan sobre la convención colectiva (Art. 236 del CT).</p> <p>Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las personas de las categorías comprendidas en la convención que trabajan en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato (Art. 237 del CT).</p>	<p>Los elementos obligatorios de la Convención Colectiva que conforman su contenido, a través del contrato o relación individual de trabajo vigente, conservan su plena existencia jurídica, independientemente de que haya expirado el plazo de vigencia de la Convención Colectiva, siempre y cuando se haya iniciado el procedimiento establecido en el Código del Trabajo.</p> <p>Ninguna autoridad laboral administrativa ni judicial puede propiciar la renuncia de los trabajadores a sus derechos y beneficios obtenidos por convenios colectivos e incorporados a sus contratos individuales de trabajo (Art. 236 modificado por la Ley N° 442).</p>
Panamá	<p>Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las categorías de trabajadores que estén empleados en la o las empresas comprendidas por la convención colectiva, a menos que la convención prevea expresamente lo contrario. (Art. 404 del CT).</p> <p>La convención colectiva se aplicará a todas las personas que trabajan, en las categorías comprendidas en la convención, en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato (Art. 405 del CT).</p>	Idem.	Idem.

	Toda convención colectiva obliga a las partes y a las personas en cuyo nombre se celebre, o sea, aplicable. Igualmente, rige para los futuros afiliados de las respectivas organizaciones de empleadores y para los trabajadores que con posterioridad ingresen a las empresas comprendidas en la convención, desde la fecha de la afiliación o del ingreso a la empresa, respectivamente (Art. 407 del CT).		
República Dominicana	Las condiciones convenidas en el pacto colectivo se reputan incluidas en todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición contraria de la ley (Art. 109 del CT).	Idem (Art. 118 del CT).	Idem.
El Salvador	Sin reglamentación.	La empresa sólo puede tener un contrato colectivo de trabajo (se extiende a los convenios) que se aplica a todos los trabajadores de la misma que los hubieran suscrito aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y a los demás trabajadores que ingresen en ella durante la vigencia del contrato o de la convención colectiva (Art. 272 del CT).	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral no ha incidido en forma relevante en esta institución. Se mantienen las disposiciones generales sobre la eficacia normativa del convenio colectivo de trabajo y los alcances del mismo en función a cada legislación. En este sentido, las normas han tendido a regular en forma más adecuada lo expuesto en la normativa anterior (como Perú y Nicaragua).

Respecto a la eficacia de los convenios colectivos, la regla general para la mayoría de los países (incluyendo Uruguay por desarrollo jurisprudencial y doctrinal) es que se aplican y tienen preferencia sobre los contratos individuales en todo lo que sea más favorable al trabajador. En lo que se refiere a su cobertura, en Bolivia se estipula que regirá para los que lo hayan celebrado, los que adhieran a él y los que ingresen en el sindicato contratante. En Perú se excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores de dirección o que desempeñan un puesto de confianza. De otro lado, en Argentina, El Salvador y en Paraguay se aplica a todos los trabajadores que estén en la zona de aplicación, estén o no sindicalizados.

Con la salvedad de Nicaragua -que ha previsto una regulación sobre los efectos del convenio colectivo y su vigencia- no se aprecian modificaciones relevantes desde 2001 en los países seleccionados.

13. Duración y revisión del convenio

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	El contrato colectivo debe especificar la duración (Art. 24 de la LGT). Sin embargo, no puede tener una vigencia menor de un año, salvo las causales de ley (Art. 6 del DS N° 05051).	Idem.	Idem.
Colombia	En la convención debe especificarse su duración (Art. 468 del CT). En defecto de ello, o cuando no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis meses (Art. 477 del CT). La revisión es posible cuando sobrevengan alteraciones imprevisibles y graves a la normalidad económica. En caso de que las partes no se pongan de acuerdo en ello, corresponde decidir a la justicia de trabajo (Art. 480 del CT).	Idem.	Idem.
Ecuador	La duración del contrato colectivo puede ser: - Por tiempo indefinido. - Por tiempo fijo. - Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada (Art. 234 CT). Todo contrato puede ser revisado total o parcialmente al finalizar el plazo convenido; en caso de no hacerlo, cada dos años a propuesta de cualquiera de las partes (asociación de trabajadores representando a más del 50% de los trabajadores a quienes afecte el contrato, o empleadores que tengan a su servicio más del 50% de los trabajadores a quienes se refiera el contrato) (Art. 243 del CT). En los contratos obligatorios el plazo lo fija el Presidente de la República, no pudiendo ser mayor a dos años; puede ser revisado dentro de los tres meses antes de su vencimiento siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen a solicitud de las dos terceras partes de los trabajadores o empleadores de la misma rama de la industria. (Arts. 253 y 254 del CT)	Idem (Art. 245 del CT). Idem (Art. 254 del CT). Idem (Arts. 264 y 265 del CT).	Idem.
Perú	El convenio colectivo tendrá una duración de dos años salvo que se pacte un plazo mayor (Art. 46 del DS 006-71-TR del 29/11/71).	El convenio colectivo tendrá una duración no menor de un año pudiendo establecerse plazos mayores para todo o parte del convenio (Inc. c) del Art. 43 de la Ley N° 25593).	La duración que las partes establezcan; a falta de acuerdo tendrán una duración de un año, pudiendo establecerse cláusulas permanentes o prórrogas (Art. 43 modificado por la Ley N° 27912 y ordenadas en el TUOLRCT).
Venezuela	La duración será la que establezca el contrato colectivo (Art. 49 del CT).	La duración de la convención colectiva no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio de que en ella se prevean cláusulas revisables en periodos menores (Art. 523 del CT). El patrono puede proponer modificaciones en las condiciones de trabajo por causas económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, presentando ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones, las que permanecerán durante un plazo no mayor al que falte para que termine la vigencia del Convenio (Arts. 525 y 256 del CT).	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

<i>Paises del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	El período de vigencia debe establecerse en el convenio colectivo (Art. 3 de la Ley N° 14250).	Las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio e, inclusive, otorgarles ultractividad. En caso contrario y si no hubiera entrado a regir un nuevo convenio, las cláusulas perderán vigencia en un plazo de dos años a partir de la fecha en que una de las partes hubiere denunciado el convenio (Ley N° 25250).	Idem.
Brasil	El convenio colectivo debe establecer su duración y las provisiones y el procedimiento para su revisión (Incs. II y VI del Art. 613). No puede ser fijado por un período mayor de dos años (Art. 614 del CT). La revisión total o parcial debe aprobarse por una Junta General de las partes contratantes con ese propósito (Art. 615 del CT).	Idem.	Idem.
Chile	En el contrato colectivo debe establecerse el período de vigencia del contrato (Inc. 3 del Art. 316 del CT). La duración no será inferior a dos años. (Art. 317 del CT).	Idem (Inc. 3 del Art. 345 del CT). Idem (Art. 347 del CT).	Idem.
Paraguay	La duración se establece en el contrato colectivo (Art. 320 del CT), pudiendo ser: - Por tiempo indefinido. - Por tiempo fijo. - Por la duración de una empresa u obra determinada. (Art. 321 del CT) Los contratos suscritos sin duración determinada se rescindirán por cualquiera de las partes, previa notificación escrita con 30 días de anticipación (Art. 334 del CT). Son revisables total o parcialmente cada dos años a petición escrita de alguna de las partes, si lo solicitan los trabajadores; deben representar 51% del total de afiliados afectados por el contrato y, si lo solicitan los empleadores, el 51% de los afectados por el contrato deben ser sus trabajadores (Art. 322 del CT). Los contratos-ley rigen por tiempo indefinido, pero son revisables cada dos años siempre que lo pida la tercera parte de los obligados por él (Art. 337 del CT).	El contrato colectivo puede celebrarse: - por un tiempo fijo; y - por la duración de una empresa u obra determinada. (Art. 332 del CT) Idem (Art. 333 y 346 del CT).	Idem.
Uruguay	No reglamentado (se entiende que las partes pueden o no pactarlo).	No reglamentado.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	En la convención colectiva se establece la duración, que no podrá ser menor de un año ni mayor de tres. (Inc. e) del Art. 58 del CT). En caso de convenciones colectivas de industria, de actividad económica o de región determinada el Poder Ejecutivo fijará el plazo de duración, que no será menor de uno ni mayor de cinco años (Art. 64 del CT). Cualquier convención en vigor puede ser revisada por el Poder Ejecutivo, si las partes de común acuerdo así lo solicitaren por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 65 del CT).	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Guatemala	La duración debe estipularse en el pacto colectivo, pero no puede ser menor de un año ni mayor de 5 años (Art. 53 del CT).	La duración debe estipularse en el pacto, pero no puede ser menor de un año ni mayor de tres (Inc. b) del Art. 53 del CT).	Idem.
Honduras	La duración debe estipularse en el contrato colectivo: en caso contrario o si no resulta de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de un año (Art. 68 del CT)	Idem.	Idem.
México	La duración del contrato puede ser por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, pudiendo ser revisable total o parcialmente de acuerdo al procedimiento de ley (Art. 397 de la LFT). En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes: I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión. II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores o por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos o de los trabajadores afectados por lo menos (Art. 398 de la LFT). Los contratos en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria serán revisables cada año. (Art. 399 bis de la LFT) Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo (Art. 426 del CT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	La duración debe ser establecida en la convención colectiva, no pudiendo ser mayor de dos años (Arts. 26 y 32 del CT). Cuando se celebre por tiempo indefinido, cualquiera de las partes puede darla por terminada con un aviso escrito con un mes de anticipación (Art. 31 del CT).	Idem (Art. 239 del CT). La convención colectiva puede ser revisada antes de su vencimiento, a solicitud de una de las partes, si se presentan modificaciones sustanciales en las condiciones socioeconómicas de la empresa o el país que lo hagan aconsejable (Art. 240 del CT).	Idem.
Panamá	La convención debe establecer su duración. No será inferior a dos años ni mayor de cuatro años (Arts. 403 y 410 del CT).	Idem.	Idem.
República Dominicana	La duración la determina el convenio, pero si es por tiempo determinado no podrá ser inferior a un año (Art. 113 del CT). El convenio puede ser revisado durante su vigencia por cambio de hechos que ocurran sin culpa de las partes, si éstos no han sido previstos y si el interesado en la revisión de haberlos previsto se hubiera obligado en condiciones distintas o no hubiera contratado (Art. 116 del CT). La revisión procede por mutuo acuerdo; de lo contrario mediante los procedimientos para resolver los conflictos económicos (Art. 117 del CT).	La duración la determina el convenio, pero no podrá ser inferior a un año ni mayor de tres. Si no es estipulada, se entiende que la duración es de un año (Art. 115 del CT). Idem (Art. 122 y 124 del CT).	Idem.

El Salvador	Debe establecerse en el contrato colectivo, pudiendo celebrarse por tiempo necesario para la ejecución de una determinada obra o para un periodo determinado; en este caso no menor de un año ni mayor de tres, prorrogable por periodos de un año si ninguna de las partes solicita la revisión en el penúltimo mes del plazo o de la prórroga. Es revisable si las condiciones económicas de la empresa varían sustancialmente, a pedido de cualquiera de las partes antes de la terminación del mismo o de su prórroga (Art. 229 del CT).	Idem (Art. 276 del CT). Idem, siempre que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia del plazo original, de sus prórrogas o revisiones (Art. 276 del CT). El contrato colectivo de trabajo celebrado a plazo puede revisarse por mutuo acuerdo de las partes, observándose para ello los procedimientos establecidos para su celebración, en lo que fueren aplicables. (Art. 273 del CT).	Idem.
-------------	---	--	-------

Informe de síntesis

La duración de los convenios colectivos generalmente es establecida por las partes. Así, por ejemplo en Argentina y en Perú, se prevé la posibilidad de diversa duración de las cláusulas del convenio. La legislación suele establecer un plazo que se aplica en defecto del acuerdo convencional (la duración oscila entre seis meses y cinco años).

Algunas legislaciones (Ecuador, México o Paraguay) admiten que puede establecerse convenios por tiempo indefinido o que algunas cláusulas sean permanentes. En el caso de contratos obligatorios, en Ecuador el plazo lo fija el Presidente de la República.

Luego de la reforma, Venezuela ha incluido la posibilidad de revisión del convenio colectivo. Esta no es contemplada en diversos países (Panamá, Honduras, Guatemala Argentina, etc.).

En los últimos tiempos, la única modificación introducida es la peruana, para adecuarse a los Convenios de la OIT, permitiendo que las partes decidan la duración del convenio colectivo y estableciendo un plazo de vigencia de manera supletoria.

14. Huelga: declaración, legalidad

<i>Paises Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	La huelga es una facultad legal de los trabajadores, siempre que cumplan las formalidades legales (Art. 159 Constitución). La decisión debe ser tomada por no menos de las tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo. (Art. 159 DR N° 224).	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

Colombia	Para declarar la huelga se requiere una votación secreta por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la Asamblea General del Sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores (Art. 444 del CT). La ilegalidad será declarada administrativamente por el Ministerio de Trabajo (Inc. 1 del Art. 451 del CT).	Idem. Antes de celebrarse la Asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación (Art. 444 del CT modificado por la Ley N° 584).	Idem.
Ecuador	La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica (Art. 491 del CT). La huelga es declarada ilícita cuando los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o causaran perjuicios de consideración a las propiedades (Art. 502 del CT).	Idem (Art. 505 del CT).	Idem.
Perú	La declara tres cuartas partes del número de obreros del servicio activo en servicio industrial (Art. 5 del DS del 24/1/1913). Por votación mayoritaria (DS 17 del 2/11/62). La califica la Autoridad Administrativa de Trabajo (DL N° 19040 Art. 5 inc. b) Art. 18).	La decisión de huelga debe ser tomada por más de la mitad de los trabajadores a los que comprende, reunidos en asamblea y mediante votación universal, individual, directa y secreta. En sindicatos de actividad y gremio con Asamblea constituida por delegados, la decisión será acordada en Asamblea convocada para el efecto y ratificada por las bases. La autoridad de trabajo comunicada de la decisión declarará su procedencia (Arts. 73 y 74 del DL N° 25593). La ilegalidad será declarada de oficio o a pedido de parte (Art. 84 del Decreto Ley N° 25593) En caso de trabajadores públicos, la ilegalidad la declarará el sector correspondiente (Art. 86 del DL N° 25593).	La decisión de huelga debe ser adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que, en todo caso, representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (Art. 73 modificado por la Ley N° 27912 y reordenado en el TUO LRCT).
Venezuela	Que el sindicato que la plantee represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto (Art. 236 de la LOT). Debe participarse la decisión a la Primera Autoridad Civil de la jurisdicción (Art. 240 de la LOT).	Idem (Inc. c) del Art. 497 de la LOT). Idem (Art. 501 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Se garantiza a los gremios el derecho a huelga (Art. 14 de la Constitución). Se prevé la conciliación previa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como requisito previo para la huelga (Ley N° 14.786).	Idem (Art. 14b de la Constitución).	Idem.
Brasil	Compete a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercer el derecho a la huelga (Art. 9 de la Constitución, Art. 1 de la Ley N° 7783). La Asamblea, según los estatutos, debe deliberar la decisión; en los estatutos debe establecerse las formalidades de la convocación y quórum para declarar la huelga (Art. 4 de la Ley N° 7783). La Justicia de Trabajo por iniciativa de cualquiera de las partes o del Ministerio Público del Trabajo decidirá sobre la procedencia total o parcial, o la improcedencia de las reivindicaciones en que se sustenta la huelga (Art. 8 de la Ley N° 7783).	Idem.	Idem.

LA REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA: 15 AÑOS DESPUES

Chile	La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum, se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador (Art. 340 del CT). En caso de una huelga que cause daño a la salud, abastecimiento a la población, a la economía o a la seguridad del país, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de 90 días (Art. 353 del CT).	Idem (Art. 373 del CT). Idem (Art. 385 del CT).	Idem.
Paraguay	La huelga es declarada por iniciativa de los trabajadores, debe ser acordada por lo menos por las tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo en la empresa o negociación respectiva en caso de trabajadores no sindicalizados y de dos tercios de los afiliados, previa deliberación en la Asamblea General, mediante votación secreta y fiscalizada por la autoridad de trabajo, en caso de trabajadores sindicalizados. La legalidad de la huelga es declarada por la autoridad de trabajo competente (Arts. 348, 353 y ss. del CT).	La huelga se produce por iniciativa de los trabajadores (Art. 358 del CT). Están facultados para declarar la huelga los propios trabajadores del centro de trabajo por la Asamblea General (Inc. e del Art. 298 y Art. 363 del CT). Ninguna autoridad del Gobierno podrá declarar, con carácter general, la ilegalidad de una huelga antes o al tiempo de producirse (Art. 375 del CT). Cualquier juzgado en lo laboral podrá declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga (Art. 378 del CT).	Idem.
Uruguay	Se entiende que el término gremial utilizado por la Constitución incluye al conjunto de trabajadores, no sólo a los sindicatos (Art. 57 de la Constitución). Para la declaración de huelga se requiere que previamente un preaviso de siete días al Minisetrio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), señalando el conflicto que origina la huelga y la decisión de recurrir a ella. El Ministerio podrá disponer previamente o no que la organización efectúe una consulta a los afectados, a fin de que por voto secreto ratifiquen o rehagan la medida adoptada (Ley N° 13.720).	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Huelga legal es acordada y ejecutada por un grupo de tres o más trabajadores (Art. 371 del CT). Para declarar huelga legal los trabajadores deben constituir por lo menos el 60% de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate (Inc. c) del Art. 373 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	La declaración de la huelga es acordada, ejecutada y mantenida por un grupo de tres o más trabajadores previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley. Se requiere votación de las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción (Art. 239 del CT). Los Tribunales de Trabajo declaran si la huelga tiene una causa justa (Inc. c) del Art. 241 del CT).	Idem, siempre que los trabajadores hayan iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse al conflicto colectivo de carácter económico-social (Art. 241 del CT). Idem (Art. 242 del CT).	Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa o centro de producción y que hayan iniciado su relación laboral con anticipación a plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. No se incluyen en el recuento los trabajadores de confianza y los representantes del patrono (Art. 421, modificado por el Decreto 13-2003).
Honduras	Para declarar una huelga se requiere que la declaren, por lo menos, las dos terceras partes de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que trate (Art. 553 del CT).	Idem.	Idem.

CUADROS COMPARATIVOS Y COMENTARIOS

	La ilegalidad la declara administrativamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Art. 570 del CT).		
México	La huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores, siendo necesario que la huelga se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (Arts. 440 y 451 de la LFT). La determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, y, en ningún caso, como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados por la ley (Art. 444 del CT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	La huelga es ejecutada por los trabajadores, requiriendo ser acordada por el 60% de los trabajadores de la empresa o negocio (Arts. 222 y 225 del CT). La huelga es lícita cuando ha sido autorizada por la Junta de Conciliación competente, por el Jefe de Trabajo cuando se trata de apoyo a una huelga lícita de la misma industria o actividad, o por el Tribunal Superior del Trabajo (Art. 224 del CT). Previamente, deben cumplir requisitos establecidos en la ley. (Art. 225 del CT).	Huelga es acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados, debiendo ser acordada en Asamblea General de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos; la mayoría será la del total de todos los trabajadores de la empresa; y si se declara en uno o algunos de los establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados. La ilegalidad será declarada por la Inspectoría General del Trabajo (Art. 244 del CT). El empleador podrá solicitar, en cualquier otro caso, la declaratoria de ilegalidad de la huelga por no llenar los requisitos establecidos en la ley (Art. 245 del CT).	Idem.
Panamá	Cuando se trate de un sindicato de trabajadores, la huelga debe declararse por la Asamblea General. Si no son trabajadores organizados, la decisión se tomará por mayoría de votos de los interesados (Art. 489 del CT). El empleador puede pedir la declaración de ilegalidad de la huelga una vez iniciada la misma y hasta los tres días siguientes, según las causales y el procedimiento previsto en la ley; sino será considerada legal. Con posterioridad, sólo podrá pedirse la ilegalidad por circunstancias sobrevinientes, pero la declaratoria que se haga sólo provocará la ilegalidad de la huelga a partir de la fecha en que ocurrieron tales circunstancias. (Art. 499 y 500 del CT) No será necesaria la declaratoria previa de legalidad de la huelga (Art. 476 del CT). También es huelga legal la declarada por un sindicato gremial en una o más empresas, establecimientos o negocios, cuando sea aprobada en Asamblea General por el 60% de los miembros del sindicato. Cuando los huelguistas constituyan la mayoría de los respectivos trabajadores de la empresa, negocio	Idem.	Idem.

	<p>o establecimiento, bastará con que la huelga se declare en la forma prevista en la ley. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a la huelga declarada por un sindicato de industria, en varias empresas (Art. 477 del CT). Para cumplir con el requisito de mayoría, no se tendrán en cuenta los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la presentación del pliego, los trabajadores eventuales, ocasionales y de confianza (Art. 479 del CT).</p> <p>Huelga es acordada y ejecutada por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a ley (Art. 475 del CT).</p>	Idem.	
República Dominicana	<p>Para declarar la huelga, debe acreditarse ante la Secretaría de Estado de Trabajo, entre otros requisitos, que haya sido votada por más del 60% de los trabajadores (Art. 374 del CT).</p> <p>Las Cortes de Trabajo conocen las demandas de calificación de las huelgas (Art. 449 del CT).</p>	<p>Para declarar la huelga, se requiere una votación a favor de 51% de los trabajadores de la empresa.</p> <p>Sólo puede declararse diez días después de la exposición que los representantes hayan notificado a la Secretaría de Estado de Trabajo. Idem (Lit. a) del Inc 2 del Art. 481 del CT).</p>	Idem.
El Salvador	<p>Debe ser acordada por lo menos por el 51% de los trabajadores al servicio del patrono (Art. 398 del CT), pero se ejecuta luego de 30 días de ejecutoriada la declaratoria de legalidad. (Art. 423 del CT).</p> <p>El Director General del Departamento Nacional del Trabajo califica la huelga. (Art. 402 del CT).</p>	<p>La huelga puede ser decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento que estuviere afectado por el conflicto o por menos de la mayoría absoluta, en cuyo caso, el sindicato y los trabajadores intervinientes en el conflicto estarán obligados a respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga. En todo caso, esta minoría deberá representar no menos de 30% por ciento de los trabajadores afectados por el conflicto (Art. 529 del CT).</p> <p>Estallada la huelga, el sindicato, la coalición de sindicatos, o los delegados, en su caso, comunicarán al Director General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo. (Art. 531 del CT).</p>	Idem.

Informe de síntesis

El derecho a la huelga se encuentra presente en todas las legislaciones estudiadas. En términos generales, no se verifican modificaciones radicales. La procedencia de la huelga debe ser declarada por la Autoridad Administrativa de Trabajo (Colombia, Perú, etc.) o por el Poder Judicial (Brasil, Paraguay, etc.).

En algunos países, la reforma no ha sido ajena a esta institución. Así, en República Dominicana y Nicaragua, por ejemplo, el porcentaje de aprobación necesario para declarar la huelga ha disminuido en relación con la regulación anterior. En Guatemala se establece que los trabajadores que pueden decidir la huelga deben haber iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse al conflicto que origina la voluntad de acudir a la huelga. En Chile, la falta de quórum para decidir la huelga ocasiona que se considere aceptada la última oferta que haya planteado el empleador.

En los últimos años, esta institución ha sido modificada en Perú y Guatemala. En el primero de los casos, para levantar las observaciones que la OIT había planteado a la

legislación interna. En el caso de Guatemala, se excluye de la votación para la declaración de huelga a los trabajadores de confianza y los que representen al empleador, y se prevé un mínimo para la procedencia de la huelga (la mitad más uno del personal).

15. Métodos de solucionar conflictos de trabajo

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Conciliación y arbitraje previos obligatorios (Art. 105 de la LGT).	Idem.	Idem.
Colombia	Arreglo directo, conciliación y arbitraje voluntario u obligatorio (Arts. 449, 454 y 469 del CT).	Arreglo directo obligatorio (Arts. 433 y 434 del CT), conciliación y arbitraje voluntario u obligatorio, según los casos (Arts. 452 y 455 del CT).	Idem.
Ecuador	Conciliación y arbitraje (Arts 469, 471 y 473 del CT).	Mediación, conciliación y arbitraje (Art. 477 del CT).	Idem.
Perú	Negociación directa, trato directo o junta de conciliación administrativa y resolución del Ministerio de Trabajo (Art. 13 del DS N° 006-71-TR).	Negociación directa obligatoria, conciliación y arbitraje (Arts. 51 y ss. de la LRCT). En el caso de servicios públicos esenciales, el arbitraje es obligatorio (Art. 67 de la LRCT).	Idem (TUO LRCT). Derogado (TUO LRCT).
Venezuela	Conciliación obligatoria (Art. 216 de la LT) y arbitraje (Art. 230 de la LT).	Idem (Art. 478 y 490 de la LOT).	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Conciliación obligatoria, arbitraje voluntario (Ley N° 14.786/59). En caso de expediente de regulación de empleo por causa de crisis: conciliación obligatoria con la intervención de la autoridad administrativa (Art. 98 de la LNE).	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituirá un Servicio de Mediación y Arbitraje previa consulta con las organizaciones de empleadores más representativas y la Confederación General de Trabajo, el que actuará en los conflictos colectivos que puedan plantearse y cuya intervención sea requerida por las partes (Art. 13 de la Ley N° 25.013).	Idem. Las partes pueden someterse a Mediación, conciliación y arbitraje.
Brasil	Conciliación (Art. 860 de la CLT).	Idem.	Idem.
Chile	Mediación voluntaria y arbitraje voluntario (Arts. 321, 323 y 338 del CT).	Mediación voluntaria y arbitraje voluntario (Arts. 352 y 355 del CT).	Idem.
Paraguay	Medios pacíficos de solución que las partes acuerden (Arts. 317 y 353 inc. c) del CT).	Modos pacíficos de solución por medio de mediación y arbitraje voluntarios que las partes acuerden (Art. 329 del CT).	Idem.
Uruguay	El conflicto ha de ser planteado a la comisión de conciliación previamente a la huelga o <i>lock-out</i> (Art. 3 de la Ley del 16.12.1968).	Idem.	Idem.

<i>Paises de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Conciliación obligatoria (Art. 373 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	Arreglo directo, conciliación obligatoria, arbitraje voluntario y, en su caso, obligatorio (Arts. 274, 377 y 397 del CT).	Idem.	Idem.
Honduras	Arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje (Art. 565 del CT).	Idem.	Idem.
México	Los trabajadores huelguistas pueden someter el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje (no requisito previo) (Art. 469 de la LFT).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Conciliación obligatoria y arbitraje (Arts. 251 y 263 del CT).	Arreglo directo, conciliación y arbitraje (Arts. 371, 385 y 390 del CT).	Idem.
Panamá	Arreglo directo voluntario, conciliación obligatoria y arbitraje cuando ambas partes acuerdan someterse al mismo, o por solicitud de los trabajadores a la autoridad laboral (Arts. 425, 432 y 452 del CT)	Idem, y se añade que el conflicto también se someterá a arbitraje si el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público, según la definición del Art. 486 de este Código. En este caso, la Dirección Regional o General de Trabajo decidirá someter la huelga a arbitraje, después que haya comenzado. Las partes podrán apelar la decisión ante el Ministro de Trabajo y Bienestar Social. El recurso se concederá en efecto devolutivo y será decidido sin intervención de las partes. La resolución que decida someter el conflicto a arbitraje ordenará la inmediata suspensión de la huelga. (Arts. 425, 432 y 452 del CT).	Idem.
República Dominicana	Conciliación obligatoria y arbitraje (Arts 374, 630 y 636 del CT).	Avenimiento directo, conciliación obligatoria y arbitraje (Arts. 407, 674 y 680 del CT).	Idem.
El Salvador	Trato directo, conciliación y arbitraje (Arts 480, 481, 491 y 500 del CT).	Idem.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral casi no ha modificado este instituto y, desde 2001, no se ha producido una modificación normativa relevante. Las variaciones se refieren a precisiones en los medios de solución de conflictos (Panamá y Argentina), sin que, por ello, se altere lo expuesto en el sistema precedente.

La mayoría de los países prevén los medios comunes y tradicionales para la solución de conflictos colectivos de trabajo. A saber, el arreglo directo, la conciliación como trámite obligatoriamente previo a una huelga o cierre patronal, y el arbitraje voluntario. El arbitraje obligatorio suele estipularse cuando el conflicto se da en servicios públicos (Colombia o Perú) o en aquellos que no han podido resolverse por medio de arreglo directo o conciliación.

De otro lado, en Ecuador se prevé la conciliación y el arbitraje por medio de los tribunales de conciliación y arbitraje. La huelga puede declararse entre otras causas, si no se produjere la conciliación o el fallo del tribunal. Finalmente, en México se estipula que los trabajadores pueden someter el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero no se requiere como requisito previo e imprescindible.

xii. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

<i>Países Andinos</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Bolivia	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Colombia	Sí, auxilio de cesantía: un mes por cada año y proporcional (CT).	Sí, auxilio de cesantía: un mes por cada año proporcional con depósitos periódicos en fondos de cesantía (Art. 99 de la Ley N° 50).	Idem.
Ecuador	Fondo de reserva (Arts. 198 y 204 del CT).	Fondo de reserva (Art. 196 del CT).	Idem.
Perú	Compensación por Tiempo de Servicios: un promedio mensual de la remuneración anual por cada año de servicios con ciertos límites y que se calcula sobre la remuneración vigente al cese (Leyes N° 4916, 8439, 11772, 12015, 21116, 21396 y otros).	Compensación por Tiempo de Servicios: un promedio mensual de la remuneración anual por cada año de servicios y que se deposita en una entidad bancaria semestralmente sobre la remuneración vigente a la fecha de depósito (DS N° 001-97-TR).	Idem.
Venezuela	Derechos adquiridos por antigüedad y auxilio de cesantía (Art. 37 de la LT).	Idem.	Idem.

<i>Países del Cono Sur</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Argentina	Sin reglamentación.	Sí, aplicable a todos los trabajadores que se rijan por la LCT (Art. 112 de la LNE).	Idem.
Brasil	Sí (Ley N° 7998).	Idem.	Idem.
Chile	Sí (Ley N° 150).	Idem.	Idem.
Paraguay	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Uruguay	Sí, Fondo Nacional de Seguro de Desocupación (Art. 6 del DL N° 14.312).	Idem.	Idem.

<i>Países de Centroamérica, México y República Dominicana</i>	<i>Antes de la reforma de los 90</i>	<i>Después de la reforma de los 90</i>	<i>Reformas de 2001 en adelante</i>
Costa Rica	Auxilio de cesantía (Art. 82 del CT).	Idem.	Idem.
Guatemala	-	-	Idem.
Honduras	Sí, el seguro social cubre la cesantía involuntaria (Art. 2 de la Ley de Seguro Social)	Idem.	Idem.
México	Seguro de cesantía en edad avanzada (Art. 152 Ley de Seguro Social).	Idem.	Idem.
Nicaragua	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.
Panamá	Prima de antigüedad, siempre que se trate de servicios continuos por más de diez años con el empleador, sin consideración de la edad del trabajador (Art. 224 del CT).	Sí, se elimina el requisito de los diez años de antigüedad (Art. 224 del CT) y se establece el Fondo de Cesantía (Art. 229 del CT).	Idem.
República Dominicana	El patrono que ponga término al contrato por tiempo indefinido en ejecución del derecho de desahucio pagará al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:	El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía, cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:	Idem.

	<ul style="list-style-type: none"> - Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a diez días de salario. - Después de un trabajo continuo mayor de un año, una suma igual a 15 días de salario por cada año de servicio prestado, sin que en ningún caso el auxilio de cesantía exceda a una cantidad equivalente a los salarios de un año (Art. 72 del CT). 	<ul style="list-style-type: none"> - Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario. - Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario. - Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado. - Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a 23 días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado. <p>El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador anterior a la promulgación de este Código, se hará en base a 15 días de salario ordinario por cada año de servicio prestado (Art. 80 del CT).</p>	<p>Idem.</p> <p>Idem.</p>
El Salvador	Sin reglamentación.	Sin reglamentación.	Idem.

Informe de síntesis

La reforma laboral se ha orientado a mantener la prestación de desempleo, estableciendo pautas que no alterna, en lo sustancial, esta institución (como Colombia, Perú y Panamá). No se verifican modificaciones sustantivas sobre estos temas en los países seleccionados, desde el año 2001.

La mayor parte de los países regulan las prestaciones por desempleo. Ciertos países, como Bolivia, Paraguay, Guatemala, Nicaragua y El Salvador no regulan seguro de desempleo o fondo de cesantía.

Por ejemplo, México establece un seguro de cesantía en caso de trabajadores en edad avanzada. Otros como Panamá, incorporan una prima de antigüedad para la que se exigía, antes de la reforma, contar con más de diez años al servicio del mismo empleador. Asimismo, también tras la reforma se regula que el empleador establezca un fondo de cesantía para pagar al trabajador, al concluir la relación de trabajo, la prima de antigüedad y la indemnización por despidos injustificados o renunciadas justificadas.

La Reforma Laboral



Oficina Internacional del Trabajo
Oficina Regional para América Latina y el Caribe