



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO PROCESAL LABORAL
COMPARADO EN
ARGENTINA, BRASIL Y MEXICO.

TESIS

Que para obtener el título de:
Licenciado en Derecho

PRESENTA:
Esther Enriqueta Guerrero González

México, D. F.

1972



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Esta tesis fue elaborada bajo
la asesoría y supervisión del
distinguido maestro:

Dr. Carlos Mariscal Gómez.

A mis Padres,
a quienes les debo
todo lo que soy, que con
su apoyo moral y económico
y sus atinados consejos hicieron
posible la terminación de mi
carrera.

A mi hermana María Dolores,
con la cual compartí las alegrías
y dificultades de estudiante a lo
largo de mi carrera.

A mi hermano Salvador,
para que vaya adelante en su
carrera, siguiendo así la
trayectoria de rectitud y
honradez de mi Padre.

A mis queridos Abuelitos.

Al estimado Maestro Doctor
Carlos Mariscal Gómez,
cuya valiosa orientación
hizo posible la realización
de este trabajo.

A mis Maestros,
Por sus conocimientos impar—
tidos con desinteresado es—
fuerzo.

Al Señor Ingeniero Don Juan
de Dios Bátiz Paredes,
Ilustre fundador del I.P.N.,
entrañable amigo de la familia,
cuyos atinados consejos influyeu
ron mucho en la selección de mi
carrera.

Al Señor Ingeniero
Don Javier Barros Sierra,
(q.e.p.d.), Rector en fun-
ciones de la U.N.A.M. cuando
inicié mis estudios, por haber
hecho posible mi ingreso a esta
máxima casa de estudios.

Al Sr. Lic, Don Enrique Sodi Alvarez
estimado amigo de la familia.

Agradezco a la Embajada de Argentina, que a
través de su Agregado Cultural, Sr. Don -
Javier Fernández, gentilmente me proporciona
ron todo el material necesario para realizar
este estudio.

Agradezco a la Embajada de Brasil,
que a través de la Señora Carolina
Guevara de García, gentilmente me
proporcionaron todo el material
necesario para realizar este
estudio.

Agradezco al Personal de la O.I.I.,
en México, por proporcionarme los -
textos necesarios para la realiza-
ción de este trabajo.

EL DERECHO PROCESAL LABORAL COMPARADO EN ARGENTINA,
BRASIL Y MEXICO.

INDICE

I.- Introducción.

- A) Breve Análisis del Movimiento Obrero en Argentina y Brasil a través de su Historia.

CAPITULO I

Notificaciones.

- 1.- En Argentina.
- 2.- En Brasil.
- 3.- En México.
- 4.- Comentarios.

CAPITULO II

De la Distribución y Competencia.

- 1.- En Brasil.
- 2.- En Argentina.
- 3.- En México.
- 4.- Comentarios.

CAPITULO III

Domicilio, Representantes y Audiencias.

- 1.- En Argentina.
- 2.- En Brasil.
- 3.- En México.
- 4.- Comentarios.

CAPITULO IV

Las Pruebas.

- 1.- En Brasil.
- 2.- En Argentina.
- 3.- En México.
- 4.- Comentarios.

CAPITULO V

Apéndice.

I.- Algunos Convenios Internacionales.

- 1.- Minas de Carbón.
- 2.- Industria del vidrio.
- 3.- Sobre la Capacidad Profesional de los Oficiales, de la Marina Mercante.
- 4.- Relativas a las Vacaciones Pagadas a la Gente de mar.
- 5.- Consideraciones al respecto.

Conclusiones.

Bibliografía.

Introducción.

Al iniciarse la Era Moderna se producen ciertos hechos que tienen como consecuencia un cambio total en muchos aspectos de la estructura económica de la sociedad, especialmente en las relaciones de los distintos factores de la producción.

Con el maquinismo surgió la gran industria cuya característica es la acumulación de grandes masas de trabajadores, así como de capitales, en empresas poderosas, haciendo más manifiesta la desigualdad entre los que poseían el capital y los que tenían que ofrecer su trabajo a cambio de un salario.

Por lo que apareció la gran masa de asalariados - llamados también proletarios, al sentir la opresión, iniciaron una lucha que hasta la fecha continúa, con el objeto de salir de la miseria en que se encontraban, debido a las condiciones sociales en que les colocaban.

Esta lucha se hacía cada vez más dura y violenta, a medida que las clases trabajadoras, conscientes de la importancia de su misión en la sociedad, iban tomando posiciones más sólidas, y preparándose mejor para continuar.

Nace entonces la necesidad de encontrar una fórmula justa de convivencia entre las diversas clases que integran la sociedad.

No podían los gobiernos estar ausentes de los problemas que tal situación planteaba y tratando de asegurar la paz y el bienestar social basado por supuesto en la justicia comenzaron a dictar normas de protección a la clase trabajadora, (que no cumplen) por ser el sector débil e indefenso.

Dichas normas dictadas por los poderes públicos para protección de los trabajadores, limitaron la contratación y la reglamentación del trabajo tendientes a evitar la explotación y proporcionar la protección jurídica y económica de los trabajadores.

Por otra parte se les ha proporcionado a los trabajadores más libertad de acción como sucede en la libertad sindical (aunque últimamente el Estado, ha negado el registro de algunos sindicatos), el derecho a la huelga, así como la conciliación o el arbitraje, como procedimientos para solucionar los conflictos de trabajo que surgen por el incumplimiento del contrato o por la reglamentación de las jornadas de trabajo.

Siguiendo así la Declaración de los Derechos del Hombre que surgieron de la Revolución Francesa, en la Asamblea Constituyente del 27 de agosto de 1789, y más tarde fue adoptada por la O.N.U., el 10 de junio de 1948, entre los que se citan: el derecho del individuo a trabajar, su libre elección y la protección en caso de desempleo, a una remuneración equitativa, a fundarse en sindicatos, al descanso razonable, a una limitación en la duración del trabajo así como a vacaciones periódicas pagadas, etc.

Desde la segunda mitad del siglo XX los países latino-americanos han dado un paso muy considerable, en el camino de su plenitud y madurez.

Su población y sus fuentes de riqueza han experimentado un rápido proceso de crecimiento.

Al compás de los progresos, las masas de trabajadores latinoamericanos han exigido también la elevación de su nivel de vida, por lo que las legislaciones han ido va

riando principalmente las laborales, tratando de solucionar las controversias que en las relaciones de trabajo se suscitan.

Como los conflictos que surgen entre trabajadores y patrones no siempre se llevan hasta la huelga, generalmente tratan de arreglar sus desavenencias llevando cada caso particularmente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que para ese fin se establecieron, y cuyo funcionamiento se expone con sus variantes en cada país, para dar resolución a dicho problema, y sobre todo tratando de ayudar al obrero en sus necesidades económicas.

Otros problemas que con frecuencia tenían que discutirse han sido ya reconocidos internacionalmente entre los países miembros de la O.I.T. y han sido ratificados por los diferentes gobiernos, señalando las horas de trabajo, las vacaciones, etc. a que deberán tener derecho los obreros.

Breve Análisis del Movimiento Obrero en Argentina y Brasil a través de su Historia.

El movimiento obrero en Argentina es uno de los más antiguos y el más fuerte de toda América Latina. En cierto modo es el prototipo del obrerismo agremiado en todo el hemisferio, habiendo pasado por todas las etapas que han caracterizado al sindicalismo gremial de la América Latina.

Probablemente el Sindicato más antiguo de Argentina fue el Sindicato de Trabajadores de la Industria Impresora de Buenos Aires fundado en 1853.

Originalmente fue establecido como una sociedad mutualista (una especie de cofradía que proporcionaba beneficios por enfermedad y muerte)- pero en el curso de un decenio ya funcionaba como un verdadero sindicato gremial que promulgaba huelgas y negociaba con los patrones.

Aunque un tanto diferente existe hasta la fecha. Pero no fue hasta 1888 donde se empezó a desarrollar en forma más amplia cuando llegaban decenas de inmigrantes de Italia, España, Alemania y Europa Oriental trayendo consigo su experiencia con el nuevo movimiento obrero, tratando de establecer organismos similares a los que tenían en su país de origen.

Después se formaron diferentes organismos similares, como la Federación Obrera de la República Argentina (FORA) en 1890. Los Anarcosindicalistas se apoderaron de ella hasta 1912 en que volvía a ser lícita y consiguió la unificación del movimiento obrero.

La guerra fomentó el crecimiento de la manufactura,

dando lugar al mismo tiempo a una inflación considerable.

De allí que los patrones no solo tuvieron una mayor inclinación para otorgar aumentos de salarios y otras concesiones a los trabajadores, sino que en Sindicatos se encontraron bajo una presión considerable por parte de sus miembros para que los exigieran.

Este período fue señalado por muchas huelgas importantes. La más significativa de estas fue el paro de 1917 de la de trabajadores ferroviarios. Fue el primero de estos movimientos, por parte de los trabajadores empleados fuera de las locomotoras quienes por entonces formaron la Federación Ferroviaria.

Otro paro importante que tuvo lugar inmediatamente después de la terminación de la guerra, ocurrió entre los trabajadores de las enlatadoras de Buenos Aires y cerca de la Ciudad de la Plata. Anteriormente los patrones se habían opuesto violentamente a cualquier tipo de organización de sus empleados, pero cuando el Presidente Hipólito Irigoyen intervino en este paro a favor de los sindicatos los patrones accedieron a negociar, aunque finalmente la huelga se perdió cuando los líderes anarcosindicales rechazaron la intervención del Estado en la disputa. - Después de 20 años estos trabajadores se sindicalizaron.

En 1927 se estableció otro grupo central Obrero, - fue el Comité de Unidad Sindical organizado por los comunistas argentinos y más tarde varios Sindicatos se unieron a esto formando la Confederación General del Trabajo.

Habiendo sido derrocado el Presidente Irigoyen dos semanas antes de que el movimiento se unificara por las fuerzas armadas y el partido conservador.

Hasta la Revolución de 1943 los gobiernos de Argentina habían prestado poca atención al movimiento obrero - agremiado o a las necesidades de los trabajadores aunque imperaba la actitud hostil en el período de 1920 a 1940 - se hizo una cantidad insignificante de legislación obrera.

Al llegar Juan Domingo Perón al poder en un golpe - de estado militar el 4 de junio de 1943 la campaña de Perón para lograr el apoyo obrero para el régimen militar, - comenzó al ser nombrado Secretario del Trabajo y Bienestar Social, en Noviembre de 1943, y que conservó por casi dos años.

Perón ejerció presión sobre los patronos para que otorgaran aumentos de sueldos e hicieran concesiones a - los Sindicatos. Decretó en conjunto considerable Legisla- ción Obrera y se dictaron varias leyes para proteger a - los obreros en su trabajo, aumentaron vacaciones y períodos de descanso durante la semana de trabajo. Casi todos los grupos de trabajadores ingresaron al Seguro Social. - Pero cuando Perón tomó posesión del poder en 1946, hasta el 16 de Septiembre de 1955 en que fué derrocado, redujo el movimiento obrero a un grado de subordinación absoluta a su gobierno. Por lo tanto ningún sindicato obrero lo - ayudó a evitar su derrocamiento.

El Gobierno del General Eduardo Leonardi, con nueva política permitió que los trabajadores llevaran a cabo la tan necesitada purificación del movimiento obrero.

El régimen de Aramburo se opuso al C.G.T. y a todos sus Sindicatos Nacionales y locales, destruyendo a los - funcionarios elegidos y poniendo interventores a cargo - del manejo de éstos hasta nueva orden. Pero la mayoría - de ellos volvieron a nuevos puestos.

Las medidas del régimen de Aramburo fueron infruc- tuosas para cambiar el sentimiento obrero, a pesar de que

estableció el salario mínimo general por primera vez y ex tendió los beneficios de la legislación obrera hasta los sirvientes domésticos, antes no amparados, se hizo el movimiento más peronista. La Administración de Frondizi - (1958) tuvo que enfrentarse a muchas crisis obreras debido a que había sido elegido con el respaldo de los facistas y comunistas.

Como su programa era de austeridad y estabilización económica, cayó sobre los obreros su severidad en particular.

Estalló una huelga en los campos petroleros en 1958, permitió la entrada a empresas extranjeras de dicha industria, atacando a los huelguistas y arrestando a sus líderes.

Con el Presidente Arturo Illia en Octubre de 1963 se trató de mantener la unidad obrera tan dividida por peronistas, antiperonistas.

Por lo tanto el obrerismo agremiado sigue siendo una de las fuerzas políticas más poderosas de la Nación.

No obstante que en Brasil al igual que en la Argentina, Chile, y otros países latinoamericanos, tuvo como precursores socialistas utópicos, el movimiento obrero organizado, hubo muchos factores que obstaculizaron su progreso, entre ellos la esclavitud, que no quedo abrogada hasta 1888, así como el estado relativamente insignificante de su desarrollo económico del país.

En aquel período turbulento que siguió al de la abolición del sistema de la esclavitud, se caracterizó es te por el derrocamiento de la monarquía y por regímenes autoritarios, ya empezaban a hacerse demostraciones de cierta actividad entre la clase obrera urbana.

Para entonces ya existían sociedades de artesanos.

Las actividades políticas de los primeros grupos obreros muestran una marcada influencia de las corrientes intelectuales europeas.

La mayoría de los organismos obreros más importantes de este período estaban bajo la influencia anarcosindicalistas y fue bajo esta dirección como el Primer Grupo Obrero Central del país se fundó en 1909.

Esta era la llamada Confederación Operaria de Brasil encabezada desde su comienzo por un trabajador de artes gráficas, el alemán Edgard Lauenroth, que tuvo una existencia de aproximadamente dos décadas.

Estos anarcosindicalistas brasileños eran bastante diferentes de los argentinos y paraguayos, en que eran menos extremistas y doctrinarios que sus camaradas; y no sentían aversión por firmar contratos colectivos cuando se llegaban a ofrecer, y por lo general rara vez utilizaban la huelga general como recurso para lograr sus propósitos.

Hasta después de la Primera Guerra Mundial no se enfrentaron a ninguna oposición seria de otras corrientes ideológicas. Pero terminada la guerra los líderes brasileños fueron atraídos por la Revolución Bolchevique de Rusia. Sin embargo dentro de un lapso de dos o tres años y particularmente después de la deportación de los líderes Emma Goldman y Alexander Berkman, la mayoría de los líderes obreros anarcosindicalistas se voltearon contra los bolcheviques.

Durante el decenio de 1920, el movimiento obrero sufrío en conjunto ya que tanto de los patrones como de parte del gobierno, los primeros explotando cada vez más a los trabajadores y siguiendo con injusticias para con -

ellos, el segundo disolviendo las huelgas por medio de la vigilancia.

La Revolución de 1930 represento un severo cambio en la Historia del Brasil y del Movimiento Obrero. La Victoria de Getulio Vargas y su nombramiento como presidente trajo un cambio profundo y rápido. Lo primero que hizo fue instituir un Ministerio del Trabajo, Comercio e Industria.

Durante su régimen se publicó la llamada Ley de Color, por la que por primera vez otorgábase el reconoci----miento a los Sindicatos Gremiales.

Por medio de esta ley el gobierno brasileño se con---virtió en patrocinador y protector del movimiento obrero.

Después del Estado Novo quedó implantado un modelo para el movimiento obrero el cual aún se observa; muchos-sindicatos todavía presentan sus solicitudes a los Tribunales Obreros para obtener cualquier reforma en las condi---ciones de trabajo de algunos de sus miembros en vez de - procurar estos cambios por medio de un arreglo colectivo.

Cientos de trabajadores presentan sus quejas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo en las principales ciudades industriales de la nación, muchos grupos antagónicos han estado - compitiendo constantemente, por el dominio del obrerismo-agremiado desde que el Estado Nuevo llegó a su fin; entre ellos están los varguistas, los comunistas y los agentes-del Ministerio del Trabajo, y entre los grupos más recién---temente formados está el de los católicos.

Durante el régimen de Goulart los grupos comunis----tas y varguistas trabajaron en forma conjunta mostrando -

una gran beligerancia, sin embargo la Revolución Militar-
del 1o. de abril de 1964, arrojó una gran duda en cuanto
al rumbo del futuro del obrerismo agremiado en el Brasil.

Introducción al Capítulo.

Los conflictos que surgen entre un empleado y su patrón cuando son considerados individualmente, se resuelven mediante a los preceptos consignados en las leyes de trabajo o de las estipulaciones de los contratos de Trabajo. Es por eso que se han establecido los Juzgados o Juntas de Trabajo, ya que son tribunales especializados en--contierdas de orden social, con preparación técnica dado que se aplica un derecho distinto al tradicional.

Los Tribunales de Trabajo: Están formados por jueces de Trabajo que son peritos que con su experiencia conocen mejor los problemas sociales que van a debatirse -- ante estos tribunales.

Los procedimientos ante los jueces de trabajo debenser llevados con mayor rapidez que cualquier juicio ordinario, evitando en lo que sea posible los formalismos y --trámites establecidos de antemano.

Los estadios de proceso laboral en diversos países tienen alguna diferencia conforme a su desarrollo que siguen para llegar a una resolución de los conflictos planteados ante ellos.

En el siguiente trabajo se verá las diferencias -- que existen en dicho proceso ante Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto en Argentina, Brasil y México.

Notificación.- O Citación a la Audiencia En Argentina. las notificaciones se hacen personalmente o por cédula en casos de que sea la citación para que ser contestada la demanda; las citaciones para las audiencias, así como los emplazamientos, sanciones disciplinarias, sentencias definitivas o interlocutorias que pongan fin ya sea total o parcialmente al proceso, así como aquellos que se dicten respecto de peticiones, que en resguarda del derecho de defensa debieron substanciarse con controversias de partes; los que se refieren a las regulaciones de honorarios y las denegatorias de medidas de prueba.

También se notifican la devolución de autos cuando tengan por efecto reanudar el curso de plazos, el traslado de los incidentes; así como las vistas de los peritajes y la providencia que declare la causa de puro derecho.

Son también notificadas las partes de la resolución a las medidas cautelares cumplidas, o su modificación o levantamiento.

Quando las providencias hayan ordenado la producción de pruebas, o con la primera providencia que se dicte después de extraído el expediente del archivo, también debe ser notificado a las partes.

Si el juez cree que sea conveniente este tipo de notificación en caso de que se haya denegado el recurso extraordinario, también se llevará a cabo en la misma forma anterior.

Todas las demás providencias quedarán notificadas por Ministerio de la Ley, al día siguiente de ser dictadas, pero no se considerará cumplida la notificación si el expediente no estuviera en secretaría, y se hiciere constar esa circunstancia en el libro de Asistencia.

El funcionario que no ponga a disposición de los litigantes o profesionales el libro de Asistencia, incurrirá en falta grave.

Los funcionarios judiciales se les notifica el día que se haga la recepción de el expediente, en su despacho, Este expediente deberán de devolverlo al día siguiente, - si no lo hacen se les aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En algunos casos excepcionales, el juez podrá por auto fundado, ordenar que la notificación sea en forma te legráfica.

Cuando la notificación es personal se practica firmando el interesado en el expediente, al pie de la diligencia extendida por el Oficial primero.

Cuando se revisa el expediente si el litigante no tuviere la representación para actuar o el profesional que interviniere en el proceso como apoderado, estarán obligados a notificarse expresamente de las resoluciones mencionadas.

Si no lo hicieran después de que el oficial primero se los haya formulado tal requerimiento, o si el interesado no supiere o no quisiese firmar, valdría como noti ficación, la testificación acerca de esas circunstancias y con la firma del empleado y del Secretario.

Cuando una notificación se haga en contra de lo dispuesto anteriormente, será nula. Mas si por medio del expediente se puede comprobar que las partes han tenido conocimiento del acto o de la providencia que debía notificarse, quedará suplida la falta o nulidad de la notifi-

cación.

Si las notificaciones tienen que dirigirse a personas que no radiquen dentro de la jurisdicción del Tribunal, pueden ser practicadas por medio de telegrama dentro del ámbito previsto en las normas que rijan el trámite de exhortos y notificaciones.

Quando se tenga que publicar por medio de Edictos, se hará por un día sin cargo para el trabajador.

Si vencido el plazo, al habersele citado por edictos, para comparecer al juicio, si vencido el plazo de la citación, el emplazado no compareciese, el juez le designará "el defensor previsto", o sea un fiscal que actuará como "defensor de ausentes". (1).

2.- En cambio en Brasil, recibida y protocolada la reclamación o demanda, el secretario dentro de las cuarenta y ocho horas remitirá un segundo tanto de la demanda, o dentro del término al demandado notificándolo al mismo tiempo, para comparecer a la audiencia del juicio que será llevada a cabo después de quince días.

La notificación se hace en Registro Postal con franquicia.

Si el demandado creara impedimentos al recibirla o no fuere encontrado será hecha la notificación por edictos insertado en el Diario Oficial o en el que publicara el expediente forense, y a falta de este, será fijado en la sede de la Junta o Juzgado.

Por lo tanto, el demandante puede ser notificado ya

(1) Notificaciones, Ley de Organizaciones y Procedimiento de la Industria del Trabajo. Ley 18 345, Sancionada y Promulgada el 12 de Sept. de 1969. Publicada el 24 de Sept. de 1969.

sea al entregarle la demanda o en las formas anteriormente expuestas. (2).

El no comparecimiento del demandante a la audiencia supone el archivo de la demanda, y el no comparecimiento del demandado supone rebeldía, además de confiscación en cuanto a la materia de facto.

Si es necesario otra audiencia (nótese que en el Derecho Brasileño se resuelve todo lo laboral en una sola audiencia), por motivo de fuerza mayor, se continuará en la primera oportunidad señalada por el Presidente de la Junta independientemente de nueva notificación.

3.- En México, las notificaciones que se hacen personalmente entre otras está el emplazamiento a juicio o cuando se trate de la primera notificación. Cuando por primera vez dicten una resolución las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sobre los expedientes que les hayan remitido las Juntas de Conciliación o en las que se hubiere declarado incompetente.

Quando se haya recibido la sentencia de amparo, la Junta remitirá tal notificación a las partes para hacerles saber de tal situación.

Quando una resolución deba notificarse a terceros; y cuando ordene que un procedimiento se reanude, después de haberse interrumpido por cualquier causa legal, y entonces se cita para absolver posiciones.

Y por último cuando se trate de casos urgentes o -

(2) Colega o de Códigos de Brasil, Jarbas Pleixoto, Código de Trabajo, 1945, Vol. II. Cap. III Sección I.

existan circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Para que la notificación personal se lleve a cabo - el Actuario tendrá que cerciorarse de que la persona a la que debe notificarse vive o trabaja en ese domicilio, casa o lugar designado para que hiciera tal notificación.

Cuando la persona interesada está presente o un representante el Actuario le leerá la resolución que debe - de notificársele, entregándole copia de la misma.

Cuando el Actuario no encuentre al interesado o a su representante en el momento que vaya a notificarle, le dejará un citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada que dejará asentada en el citatorio. Si al día siguiente no se encuentra a la hora señalada la persona interesada o su representante el actuario hará la notificación a cualquier persona que se encuentre en la - casa o local; Si no se encontrara cerrado el lugar se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Cuando el local estuviera cerrado, el Actuario se - cerciorará de que ese local designado era en realidad en el que se prestaron los servicios.

Las notificaciones personales ulteriores se harán - al interesado o a su representante en el local de la Junta, si ha concurrido el día que se hubiese designado a - ella, o en el local designado si está presente o del modo señalado anteriormente.

El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conci-
liación y Arbitraje podrá acordar la publicación de un Bo
letín que contenga la lista de las notificaciones a que -
se refiere la parte final del párrafo anterior y que sur-
tirán efectos al día siguiente de su publicación.

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles, con una anticipación de veinticuatro horas por lo menos del día y hora en que deba tener lugar la diligencia, salvo lo dispuesto.

Las notificaciones hechas al representante de cualquiera de las partes acreditado ante la Junta, surtirá - los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellos.

Como son nulas las notificaciones si no son hechas conforme a las disposiciones de la ley, la Junta recibe - las pruebas y oye a las partes, refiriéndose solo a los - hechos, que sirvan de base para la nulidad alegada y dará su resolución.

Todo esto se hace en el menor tiempo posible, pues to que este incidente de nulidad trae por consecuencia la suspensión del procedimiento del juicio laboral hasta que se dicte la resolución en un término no mayor de veinti- - cuatro horas.

Más si la persona se manifiesta sabedora de la resolución, antes de promover la cuestión de nulidad; la - notificación mal hecha u omitidas surtirá sus efectos como si estuviesen hecha conforme a la ley; pero si aún en este caso se promoviera el incidente de nulidad se deshecharía de plano.

Comentario.

En la legislación argentina se encuentra una innovación a mi modo de ver sobre las otras dos leyes que he

(3) México, Nueva Ley Federal del Trabajo, Título XVI., - Pág. 688 y siguientes, disposiciones generales, 1970- A. Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

estado analizando para la comparación, en esta ley veo - que cuando una persona se le ha notificado por medio de - edictos, y vencido el plazo no se presenta, se nombrará - un Fiscal llamado "Defensor de Ausentes", para que le de fienda en el litigio como si fuera su apoderado.

Este defensor es solo en caso de que sea el demand do el ausente.

Así el juicio sería más equitativo para ambas par-- tes ya que aunque la persona se encontrara ausente ten-- dría la oportunidad de defenderle cuando los hechos no es tuviesen fundados o si fuesen falsos con el solo afán de perjudicarle sabiéndole ausente.

Con esto se omitiría el precepto procesal en caso - de que se desconociera su domicilio, de que si no contesta la demanda o no se presenta a la audiencia o no manda un representante no se le acusaría como rebelde, dando - por contestadas afirmativamente todas las acusaciones, - sin embargo tampoco se entorpecería el curso del proceso*.

* Conforme a lo estudiado en las tres legislaciones, en los términos establecidos para hacer la notificación es la ley argentina, pues como también es el que efectúa la audiencia dentro de veinte días de presenta la deman da.

En cambio en Brasil como tratan de que todo el proceso se lleve a cabo en el menor tiempo posible, solo dan el término de dos días para efectuar la notificación des pués de presentada la demanda, y para que la audiencia se lleve a efecto en cinco días subsiguientes.

México se ha puesto en este caso en un tiempo más razonable, ya que no es tan exagerado el término como en Argentina y tampoco es tan reducido como en el Brasil.

Nuestra legislación estableció un tiempo considerado para que la audiencia se lleve a cabo, y para que las partes preparen su defensa.

CAPITULO II

Distribución.

A) En Brasil en las localidades en las que hay más de una Junta de Conciliación y Juicio habrá un distribuidor.

Estos distribuidores ordenan por orden riguroso de entrada las demandas y remiten a cada Junta, los hechos - que para ese fin fueron presentados por los interesados.

Además de proporcionar a los interesados un recibo correspondiente de cada hecho.

Existen dos libros donde se inscriben los casos - distribuidos, en donde en un extremo se coloca los nombres de los actores, y en el otro extremo el de los demandados; ambos libros están en orden alfabético.

Los distribuidores están obligados a proporcionar - a cualquier persona que lo solicite verbalmente o por certificado todas las informaciones de los casos distribuidos.

Otra de sus funciones por efectuar es, el de dar - de baja cuando lo hayan determinado los Presidentes de - las Juntas, la distribución de los hechos, formando con - las fichas correspondientes libros a partes, cuyos datos - podrán ser mencionados en certificados.

Los distribuidores se escogen entre los funcionarios de las Juntas y del Consejo Regional dentro de la - misma localidad, mas estos están subordinados al Presiden

te del Consejo Regional que los designa.

B) En Argentina el sistema de distribución de los juicios es parecido al de Brasil, cuando se presenta una demanda ante la Cámara que determinará el Juzgado al que le corresponde, y se realiza por medio de la competencia material y territorial de cada caso concreto.

Así veo que en Brasil la distribución de las demandas se hace entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje o en los Juzgados de Derecho Civil por orden riguroso de presentación al distribuidor.

Estas demandas son registradas en un libro propio firmado en todas las hojas por las autoridades a quienes está subordinado el distribuidor.

El distribuidor, proveerá al interesado un recibo en el cual constará esencialmente, el nombre del actor o demandante, y del demandado, la fecha de la distribución el objeto de la demanda y la Junta o Juzgado al que la remitió el distribuidor.

La demanda verbal será remitida antes de la reducción a término. Distribuida la demanda verbal el demandante o actor deberá, salvo motivo de fuerza mayor presentar ese en un plazo de cinco días al archivo o a la Secretaría para reducirla al término, si no lo hace se le sancionará según el artículo 731.

C). En México el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se suscitan divergencias entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí o solo entre patrones, cuando se derivan de las relaciones de trabajo o de hechos que estén ligados con es-

tas relaciones íntimamente. Así también para resolver - conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no exceda del importe de tres meses de salario. (1).

Aunque a su competencia le toca conocer otros asuntos de poca monta, o sea conocer y resolver asuntos que - se susciten en el lugar en que se encuentran instalados, - deja estos a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje. (1)

Quando la Junta Federal de Conciliación funciona - permanentemente, tiene la jurisdicción territorial que le haya asignado la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; más estas Juntas no podrán funcionar en los lugares en - que se encuentre instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Quando no haya la suficiente importancia una determinada demarcación territorial no funcionará una Junta Permanente sino solo una Accidental.

Por lo tanto en Brasil un empleado nombrado por - el Presidente de la Junta, llamado Distribuidor es el encargado de señalar el juzgado que le corresponde a cada - caso, en un orden riguroso como fueron entregados ante él.

Así las personas interesadas no tienen de que preocuparse por sí el juez designado es competente o no para la resolución de ese caso.

A los distribuidores también se les encarga el - proporcionar los datos que les sean pedidos referentes al proceso, ya que llevan un libro donde registran las demandas, con todos los pormenores del caso, señalando a cual de las Juntas o Juzgado remitió la demanda.

(1) Comentario del Maestro Trueba Urbina. Pág. 292. Nueva Ley del Trabajo.

En Argentina, si se toma en cuenta la competencia territorial y material de cada caso, para efectuar su distribución..

Por lo tanto vemos que la Justicia Nacional del Trabajo es competente en general para causas contenciosas en conflictos individuales de derecho cualquiera que sean - las partes, aún la Nación; tanto sean demandas o reconvenciones fundadas en contratos de trabajo en general.

Mientras que a los Jueces de Primera Instancia solo les compete las penas privativas de la libertad de las - sanciones que impuso la autoridad administrativa por X infracciones a normas legales o reglamentarlas.

La Cámara se dedica a los recursos, recusaciones y- excusas, o se reúne en Pleno para discutir la interpreta- ción de esta ley.

Todo lo anterior respecto a la competencia material.

En la competencia territorial es competente a elec- ción del demandante el juez del lugar del trabajo, donde- se celebró el contrato o donde tenga su domici- lio el de- mandado y si no se sabe en el de su última residencia.

En Argentina la Competencia de las Justicia Nacional del Trabajo, inclusive la territorial es improrrogable.

Competencia por Materia.- Son de la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo por lo general todas las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, no importando quienes están incluidos en los conflictos, - aún la Nación o cualquiera de sus dependencias; cuando de lo que se trata son demandas o reconvencciones fundadas en los contratos de Trabajo ya sean individuales o colectivos, algunas acerca de disposiciones legales o reglamentarias del derecho laboral o si se trata de disposiciones de Derecho Común aplicables a aquel. También se podrá pedir la declaración de un derecho.

Y en casos especiales cuando tiene que decidir sobre determinadas cuestiones vinculadas con aspectos individuales o colectivos del derecho laboral.

También cuando las demandas de desalojo para la restitución de inmuebles o partes de ellos cuando se les concedieron a los trabajadores por virtud de un contrato o de un accesorio de un contrato de Trabajo, cuando no va en perjuicio de los estatutos profesionales ya establecidos.

Cuando alguna de las causas se refieran al gobierno y la administración de las asociaciones profesionales y las que se susciten entre ellas y sus asociados, en calidad de socios.

En caso de que tenga que llevarse a cabo ejecuciones de créditos laborales; así como cuando se haya llevado a cabo un juicio para cobrar aportaciones, contribuciones o multas fundadas en disposiciones legales o reglamen

tarias del Derecho del Trabajo; o cuando quiera cobrarse impuestos por las actuaciones judiciales que las hayan tramitado en el Fuero o cuando trate de cobrarse multas procesales, y los recursos que se atribuye su conocimiento a los jueces de primera instancia.

A los Jueces de primera instancia solo les compete conocer los asuntos cuyas sanciones impuestas por las autoridades administrativas debido a faltas o infracciones a las normas legales o reglamentarias de Derecho del Trabajo puedan ser convertidas en penas privativas de la libertad.

En cambio la Cámara tiene la competencia para resolver sobre los recursos que la ley autoriza, o cuando se trate de recursos ya previstos en materia de seguridad social o cualquier otro que algunas leyes especiales sometan a su conocimiento.

Así mismo tiene que resolver sobre recursos instituidos por las leyes contra las resoluciones de la autoridad administrativa que sanciona infracciones, a las normas reglamentarias del Derecho del Trabajo. Y por último en los recursos que se resuelvan por inaplicabilidad de la Ley.

También cuando se trate de recusaciones o de cuestiones planteadas por las excusas de sus propios miembros del Procurador del Trabajo y del subprocurador general del Trabajo y de los Jueces de Primera Instancia.

Además que pueden reunirse en pleno por iniciativa de cualquiera de sus miembros o del mismo procurador general, para informar mediante acuerdos conforme lo reglamentado para la interpretación de esta ley.

Refiriéndose a la competencia territorial, son competentes en las causas entre trabajadores y patrones, el juez del lugar donde prestan sus servicios, o del lugar - donde celebraron el contrato de trabajo o del domicilio - del demandado el que haya elegido el demandante. El de-- mandado que no tenga domicilio fijo puede ser demandado - en el lugar en que se encuentre o en el que tuvo su últi- ma residencia.

Son excepciones de previo y especial pronunciamiento, aquellas que suspenden el juicio que se realiza en la parte principal, o sea que el problema principal materia, del procedimiento no se resuelve a través de este incidente, por lo tanto no continúa la tramitación hasta que se resuelva el problema que se refiere a la falta de personalidad o capacidad del actor. (1)

Una vez resuelto este incidente, si se logra que sea procedente la excepción de falta de personalidad o de capacidad de la parte actora, y por lo tanto ahí termina el juicio.

Pero como esta cuestión no acusa estado, puede reiniciar el proceso, en cualquier momento que acredite su personalidad en la forma debida o su capacidad procesal.

Pero puede suceder que la excepción de falta de personalidad o de capacidad, del actor sea declarada sin fundamento, entonces no se interrumpirá el curso del juicio.

Son consideradas como excepciones de previo y especial pronunciamiento de litispendencia y la conexidad.

Se considera que la reconvencción debe hacerse valer en el escrito en que conteste la demanda.

Tanto las excepciones como la reconvencción se deciden en la misma sentencia.

Se abre un juicio conciliatorio en caso de que se oponga reconvencción, y terminado este juicio, el reconvenido puede hacer su contestación o solicitar que se cite para nueva fecha en que se vaya a realizar ésta.

(1) José Becerra Bautista. El Proceso Civil en México. Pág. 41, 2a. Edición 1965.

Cuando un juez se considere incompetente para conocer de un negocio le está permitido inhibirse.

A.- En Argentina solo se admiten como excepciones de previo y especial pronunciamiento: La incompetencia, o la falta de personalidad de las partes o de sus representantes, la litispendencia, la cosa juzgada, la transacción y la prescripción.

Para que la prescripción sea procedente, es necesario que no requiera de la producción de pruebas.

B.- Brasil solo admite como excepciones de previo y especial pronunciamiento: la suspensión al juez o al tribunal y la incompetencia. Las demás excepciones serán alegadas como materia de defensa. Contra las decisiones de estas excepciones de suspensión e incompetencia no cabe recurso, pudiendo alegarla solo en el recurso de la decisión final.

El juez presidente o vocal están obligados a darse por suspendidos, o bien puede ser recusado por las partes interesadas cuando haya una relación de su persona con los de los litigantes por: enemistad, o exista una amistad íntima amistad o un parentesco como consanguinidad o por afinidad hasta el tercer grado o que se tenga un interés particular en la causa; más esto no podría alegarse si sabiéndolo no protesto inmediatamente o lo aceptó. En las cuarenta y ocho horas siguientes se cita para que se lleve a cabo el juicio de excepción, después se seguirá el proceso con el substituto del miembro suspendido.

C.- La Ley Laboral Mexicana no considera como excepción de incompetencia la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo.

Todas las cuestiones relacionadas con la incompe--

tencia solo se pueden promover por declinatoria, que debe oponerse en la audiencia de demanda y excepciones como excepción de previo y especial pronunciamiento.

La Junta solucionará sobre esta cuestión después de oír al actor y de recibir pruebas.

La Junta en cualquier estadio del proceso en que se encuentre deberá declararse incompetente, cuando haya suficientes datos que así lo justifiquen.

La Junta cita a las partes en un plazo de cinco - días para la Audiencia de pruebas y alegatos.

Si a una Junta especial que lleva un caso, que es - de la competencia de otra Junta especial que considere - competente; si se declara incompetente remite todos los autos a la Junta Especial que estime competente, pero si esta otra Junta también se declara incompetente después - de que haya recibido el expediente, tiene que remitirla - al Pleno para que este señale a la Junta especial que debe continuar con el conocimiento del asunto en conflicto.

Se considera nulo todo lo actuado en la Junta incompetente. Aunque sepa el demandado que la Junta es incompetente no se le exime de contestar la demanda en la misma audiencia, si no lo hace y la Junta se declara competente, tendrán por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Prescripción.- La prescripción es una excepción de carácter perentorio, es decir extingue la pretensión del actor, cuando esta sea declarada procedente; solo puede alegarla a la parte que beneficia ya no se estudia de oficio, el juez es el encargado de estudiarla.

Los trabajadores que hayan sido separados de su tra

bajo tienen dos meses para ejercer sus acciones, la prescripción empieza a contarse a partir del día siguiente de la separación.

Las acciones de trabajo prescriben en un año que se cuenta a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible, con las excepciones que la ley establece.

Así como cuando se trata de reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, prescriben en dos años.

Cuando se trata de reclamar la indemnización por riesgos de trabajo, se solicita la ejecución de los lautos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como de las convenciones celebrados ante ellas.

Cuando en caso de que el trabajador haya sido despedido o separado de su empleo, la Junta decreta su reinstalación, el patrón puede solicitar a la Junta que fije al trabajador un término para que se presente a trabajar y que no sea más de treinta días, ya que de no hacerlo así, se podrá dar por terminada la relación del trabajo.

Falta de Personalidad.— La personalidad se acredita según las leyes que rijan en cada país; generalmente se acredita por medio de carta poder firmada o suscrita ante dos testigos, cuando el que la otorga es persona física; tratándose de una persona moral es diferente, su personalidad debe acreditarse con la escritura notarial correspondiente.

Cuando los trabajadores pertenecen a un grupo sindical, este les otorga una copia certificada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda, según—

lugar donde presten sus servicios, y así puedan ser representados ante cualquier autoridad de trabajo.

La Directiva de un Sindicato cuando quiere acreditar a sus miembros que componen su directiva, se les extenderá una certificación la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte, las Juntas pueden considerar acreditada a cualquiera de las partes, sin sujetarse a normas legales establecidas, siempre y cuando los documentos exhibidos, se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada.

Así mismo tanto los trabajadores como los patrones pueden nombrar un apoderado para que los represente, acreditándole mediante carta poder ante dos testigos, si se viven en el mismo lugar de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, para presentarla en el momento procesal oportuno.

La Nueva Ley Mexicana no cambió el sistema de comprobación de la personalidad, así como tampoco la representación ante las Juntas.

Cuando el trabajador trata de hacer valer sus derechos ante ella, derivados de su relación de trabajo o del contrato-ley, aún más amplio los plazos para que puedan ejercer sus acciones, para la prescripción de un contrato y cuando se trate de despido para que se le indemnice como constitucionalmente se exige.

La prescripción puede ser interrumpida cuando la persona interesada efectúa ante las autoridades correspondientes cualquier tipo de promoción o de demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, aunque no sea la misma

fecha de la notificación; no importando si la Junta es - competente o no para recibir la demanda; así mismo si la- persona a cuyo favor está corriendo la prescripción, reco- noce, ya sea de palabra o por escrito el derecho de la - otra quien prescribe.

Para hacer la cuenta de los meses y días para que- los derechos hayan prescrito es necesario tomar el primer día como completo aunque no lo hace pero el último debe - haber concluido, así como los meses se cuentan por el nú- mero de días que tienen cada uno de ellos. Si el día es- feriado se toma en cuenta el siguiente.

En Argentina la Competencia de las Justicia Nacio- nal del Trabajo, inclusive la territorial es improroga-- ble.

Competencia por Materia.- Son de la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo por lo general todas las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, no importando quienes están incluidos en los conflictos, -a aún la Nación o cualquiera de sus dependencias; cuando de lo que se trata son demandas o reconvencciones fundadas en los contratos de Trabajo ya sean individuales o colecti-- vos, algunas acerca de disposiciones legales o reglamenta- rias del derecho laboral o si se trata de disposiciones - de Derecho Común aplicables a aquel. También se podrá pe- dir la declaración de un derecho.

Y en casos especiales cuando tiene que decidir so- bre determinadas cuestiones vinculadas con aspectos indi- viduales o colectivos del derecho laboral.

También cuando las demandas de desalojo para la - restitución de inmuebles o partes de ellos cuando se les- concedieron a los trabajadores por virtud de un contrato-

o de un accesorio de un contrato de Trabajo, cuando no va en perjuicio de los estatutos profesionales ya establecidos.

Cuando alguna de las causas se refieran al gobierno y la administración de las asociaciones profesionales y - las que se susciten entre ellas y sus asociados, en calidad de socios.

En caso de que tenga que llevarse a cabo ejecuciones de créditos laborales; así como cuando se haya llevado a cabo un juicio para cobrar aportaciones, contribuciones o multas fundadas en disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; o cuando quiera cobrarse impuestos por las actuaciones judiciales que las hayan tramitado en el Fuero o cuando trate de cobrarse multas procesales, y los recursos que se atribuye su conocimiento a los jueces de primera instancia.

A los jueces de primera instancia solo les compete conocer los asuntos cuyas sanciones impuestas por las autoridades administrativas debido a faltas o infracciones a las normas legales o reglamentarias de Derecho del Trabajo puedan ser convertidas en penas privativas de la libertad.

En cambio la Cámara tiene la competencia para resolver sobre los recursos que la ley autoriza, o cuando se trate de recursos ya previstos en materia de seguridad social o cualquier otro que algunas leyes especiales sometan a su conocimiento.

Así mismo tiene que resolver sobre recursos instituidos por las leyes contra las resoluciones de la autoridad administrativa que sanciona infracciones a las normas reglamentarias del Derecho del Trabajo.

Y por último en los recursos que se resuelvan por inaplicabilidad de la ley.

También cuando se trate de recusaciones o de cuestiones planteadas por las excusas de sus propios miembros del Procurador del Trabajo y del subprocurador general - del Trabajo y de los Jueces de Primera Instancia.

Además que pueden reunirse en pleno por iniciativa de cualquiera de sus miembros, o del mismo procurador general, para informar mediante acuerdos conforme lo reglamentado para la interpretación de esta ley.

Refiriéndose a la competencia territorial, son competentes en las causas entre trabajadores y patronos, el juez del lugar donde prestan sus servicios, o del lugar donde celebraron el contrato de trabajo o del domicilio del demandado el que haya elegido el demandante.

El demandado que no tenga domicilio fijo puede ser demandado en el lugar en que se encuentre o en el que tuvo su última residencia.

Tanto el actor como el demandado deben de presentarse a la audiencia en donde comparecerán en compañía de sus testigos, presentando en esta misma ley las demás pruebas; las audiencias son públicas.

Leída la demanda y después de que ambas partes hayan leído esta, el demandado tiene veinte minutos para aducir su defensa.

Una vez terminada su defensa, el Juez o el Presidente proponen la Conciliación.

Si se llega a un acuerdo se redactará un laudo o -

determinación que deberá estar firmado por el Presidente y por litigantes, debiéndose consignar el plazo y demás condiciones para su cumplimiento.

Entre las condiciones que pueden establecerse es la de fijar a la parte que no cumpla con la obligación de satisfacer íntegramente la demanda o pagar una suma de indemnización acordada sin perjuicio del cumplimiento del acuerdo.

A.- La ley brasileña solo admite en las causas de jurisdicción de Justicia del Trabajo como excepciones oponibles, con el resultado de suspensión de los hechos, las excepciones de suspensión o de incompetencia.

Las demás excepciones serán alegadas como materia de defensa.

En las decisiones sobre las excepciones de suspensión e incompetencia no cabe recurso, pudiendo mientras tanto las partes alegarla nuevamente en el recurso que cubra la decisión final.

Presentada la excepción de incompetencia se abrirá a la vista por veinticuatro horas improrrogables, debiendo ser declarada la decisión en la primera audiencia en las siguientes sesiones.

Entre las causas por las que un juez, presidente o vocal pueden ser obligados a darse por suspendido o ser recusado se encuentran varios motivos que la ley brasileña señala con respecto a los litigantes:

Cuando exista enemistad personal con alguna de las partes o por el contrario una amistad íntima, o parentesco por consanguinidad o por afinidad hasta el tercer grado civil; o si la autoridad tiene un interés particular -

en la causa. Más si el recusante ha realizado algún acto en el que haya consentido a la persona del juez, no podrá alegar dicha excepción de suspensión, salvo que sobrevenga un nuevo motivo. La suspensión no será admitida tampoco si en el proceso consta que el recusante dejó de alegarla anteriormente, cuando ya la conocía, o después de conocida aceptó que el juez recusado o finalmente indagó el propósito o motivo que lo originó.

Presentada la excepción de suspensión al juez o el Tribunal designarán una fecha para la audiencia que se celebrará dentro de cuarenta y ocho horas, para que se lleve a cabo la instrucción y juicio de excepción.

En cambio en las Juntas de Conciliación y Juicio y en los Consejos Regionales, juzgada procedente la excepción de suspensión, será luego convocado para la misma audiencia o sesión o para la siguiente en el día que se haya señalado, ya con el suplente del miembro suspendido, el cual continuará su función en el caso hasta la decisión final.

En esta misma forma se procede cuando alguno de los miembros de la Junta sea suspendido.

Si se trata de suspender al Juez de Derecho, este será substituído en la forma establecida en la organización judicial local.

Comentarios.

Tanto en Argentina como en México al referirse a las excepciones de previo y especial pronunciamiento no varían; en cambio la ley laboral brasileña solo admite entre éstas la suspensión del juez o tribunal y la incompe-

tencia, toda las demás excepciones los considera materia-
de defensa, por lo tanto esta 2 excepciones no pueden ale-
garse recurso hasta la decisión final cuando se refiere -
a la prescripción la nueva ley laboral mexicana aumento -
el plazo para la prescripción de las acciones que los tra-
bajadores deben ejercitar, para así darles oportunidad -
que hagan valer sus derechos ante las Juntas. En las -
otras leyes no ha habido variantes sobre esto.

Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

En Argentina cuando la demanda es recibida en el juzgado que deba intervenir, el juez lo primero que hace es revisar si le corresponde a su competencia, y si se considera que no es competente, tiene que declararlo de oficio.

Si al revisarla encuentra defectos de forma o que tiene omisiones o los datos no son precisos se lo hará saber al actor para que lo corrija en un plazo de tres días, sino lo hace se le tendrá por no presentada.

El juez designa una audiencia a la que señala una fecha y cita a las partes para que concurren personalmente, para tratar de conciliar a las partes, si no se llega a un acuerdo, el demandado deberá contestar la demanda y si tiene excepciones para que las oponga.

La ley argentina señala que si la persona citada presta sus servicios en determinada empresa, puede faltar sin que por ello se le rebaje su salario, tomando el tiempo necesario para cumplir con la cita.

Los jueces podrán fijar multas a las partes que se les haya citado en la forma establecida y no se hayan presentado a la cita, no teniendo una causa justificada; estas multas pueden ser de \$ 1 000 a \$ 5 000 pesos argentinos y si las partes reinciden en su ausencia pueden elevarlas hasta \$ 10 000. Cuando se hayan resuelto sobre estas multas no podrán apelarlas.

Además dichas multas tienen que ser pagadas dentro de los siguientes tres días de que se les haya notificado. Con ellas se abre una cuenta bancaria especial y su importe será como dotación a la Biblioteca del Tribunal.

Si a pesar de todo esto no cumplen con el pago establecido, podrán ser arrestados, tomándose como base de un día por cada \$ 5 000 pesos o fracción que deban.

En la demanda la ley argentina establece que deberán indicar su obligación de contestarla y de oponer las excepciones que tuvieran, indicando que las copias de dicha demanda se encuentran en el juzgado para que dispongan de ellas. (1).

La audiencia a la que se cita deberá efectuarse en un plazo de veinte días de recibido el expediente en el juzgado, y tendrán que notificar a las partes dentro de los diez días anteriores a la Audiencia. Si la persona notificada no vive en la Cd. de Buenos Aires, los plazos se amplían en un día por cada 100 Km. de distancia.

Cuando se cita a las partes por medio de exhorto - por desconocer su dirección el plazo se amplía para dar tiempo a que se lleve a cabo éste.

La audiencia de Conciliación se lleva a cabo ante el Juez o Funcionario indicado. En dicho acto se indicará a las partes sobre el objeto y el alcance de dicho procedimiento conciliatorio procurando lleguen a un arreglo.

Tanto los acuerdos conciliatorios o transaccionales celebrados por las partes en el juzgado, con intervención del juez, como aquellas que pacten espontáneamente - teniendo la homologación judicial posterior, pasarán con autoridad de cosa juzgada.

Cuando ambas partes lo hayan solicitado, la audiencia se cambiará para una fecha posterior.

(1) Ley. 18.345 - Pág. 2677, Argentina, 1969.

Cuando el derecho del trabajador surja de hechos - que hayan sido reconocidos por su patrón, no podrán celebrarse o proponer a las partes soluciones transaccionales.

Cuando el actor no haya comparecido a la audiencia - que se le haya citado y no tenga una causa justificada se le impondrá la multa establecida, pero el demandado deberá contestar de todos modos la demanda, así como oponer - las excepciones con que cuente para su defensa.

Cuando ninguna de las partes se haya presentado a - la audiencia señalada, se le dará un plazo al actor de - veinte días para solicite una nueva audiencia, si no lo - hiciera en este tiempo establecido se considerará como de - sistido del proceso.

Cuando es el demandado el que no se presentó a la - audiencia el día señalado, no mandando un representante - o no teniendo un impedimento justificable que debe indi- - carlo antes de que se lleve a cabo la audiencia a menos - que se trate de fuerza mayor, y se haya negado a contes- - tar la demanda, se presumirán como ciertos todos los he- - chos expuestos en ella, salvo prueba en contrario.

Esta sanción no surtirá efectos si concurre a la - audiencia un apoderado judicial con facultades suficien- - tes para que pueda conciliar a las partes o contestar la - demanda, o que reconvenga u oponga excepciones y ofrezca - pruebas.

Si las partes no llegan a un acuerdo conciliatorio - y no aceptan que se lleve a cabo un arbitraje, el demanda - do deberá contestar la demanda en la misma audiencia, opo - niendo sus excepciones.

El Tribunal tratará de simplificar todas las cues- - tiones que son materia del litigio, y señala los acuerdos

necesarios para reducir las pruebas en lo posible, para - que tengan que presentarlas.

La contestación de la demanda tiene que hacerse - en la misma audiencia, ya sea en forma verbal o escrita - y tiene que referirse a cada uno de los puntos que se tra- taron en la demanda.

Solo se admiten como excepciones de previo y espe- cial pronunciamiento la incompetencia, la falta de perso- nalidad de las partes o de sus representantes, así como - la litispendencia, la cosa juzgada, la prescripción y la- transacción.

Para que la prescripción proceda es necesario que- no requiera de pruebas.

El actor tiene obligación de contestar las excep- ciones dentro de los siguientes tres días.

Si el demandado quiere deducir reconvencción puede- hacerlo al contestar la demanda, cuando pueda sustanciarse por el mismo procedimiento que aquellos.

Si el actor a su vez puede contestar a la reconven- ción en el mismo acto o puede solicitar una nueva audien- cia, deberá celebrarse en un plazo de diez días.

2) En la ley brasileña se dice que en la audiencia deberán estar presentes el actor y el demandado, indepen- dientemente de que sus representantes asistan.

La notificación para la audiencia se llevará a ca- bo dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida y pro- tocolada la demanda y la audiencia se llevará a cabo den- tro de los cinco días requeridos.

necesarios para reducir las pruebas en lo posible, para - que tengan que presentarlas.

La contestación de la demanda tiene que hacerse - en la misma audiencia, ya sea en forma verbal o escrita - y tiene que referirse a cada uno de los puntos que se tra- taron en la demanda.

Solo se admiten como excepciones de previo y espe- cial pronunciamiento la incompetencia, la falta de perso- nalidad de las partes o de sus representantes, así como - la litispendencia, la cosa juzgada, la prescripción y la- transacción.

Para que la prescripción proceda es necesario que- no requiera de pruebas.

El actor tiene obligación de contestar las excep- ciones dentro de los siguientes tres días.

Si el demandado quiere deducir reconvención puede- hacerlo al contestar la demanda, cuando pueda sustanciarse por el mismo procedimiento que aquellos.

Si el actor a su vez puede contestar a la reconven- ción en el mismo acto o puede solicitar una nueva audien- cia, deberá celebrarse en un plazo de diez días.

2) En la ley brasileña se dice que en la audiencia deberán estar presentes el actor y el demandado, indepen- dientemente de que sus representantes asistan.

La notificación para la audiencia se llevará a ca- bo dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida y pro- tocolada la demanda y la audiencia se llevará a cabo den- tro de los cinco días requeridos.

El patrón puede ser substituido por su gerente o al gún otro que proponga y que tenga suficiente conocimiento del asunto así como que sus declaraciones obliguen al patrón.

Si el actor está impedido para comparecer en la audiencia, puede representarlo otro empleado y cuando el de mandado es el ausente se le considerará en rebeldía, además de que se le hará confiscación de hecho.

Si hubiera un motivo relevante, el Presidente de - la Junta puede suspender la audiencia y señalar una nueva fecha para otra.

México

Quando se va a citar a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones ya sea el Pleno o la Junta señalan el día y la hora en que se celebrará, y que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reci ba la demanda, indicándole al demandado de que se le con siderará inconforme con todo arreglo que se lleve a cabo y de considerar que contestó la demanda en sentido afirma tivo sino concurre a la audiencia que se le citó.

La notificación debe ser hecha personalmente y por lo menos con tres días de anterioridad a la fecha señalada para la audiencia, y deberá entregársele al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no tiene su residencia en el mismo lugar de la Junta, se le aumentará el plazo de un día - por cada 100 Km.

Comentario

La ley argentina en su ley de 1969 tiene una innovación que no encontré en las otras 2 leyes estudiadas, - ya que cuando las partes no comparecen a la audiencia de Conciliación, después de habersele citado correctamente, - y no teniendo justificación para dicha ausencia, se les - impone una multa que puede variar de \$ 1 000 a \$ 5 000 pe - sos; esta sanción a mi modo de ver trae consigo que las - partes que se encuentran en litigio observen más cuidado- - samente las fechas de su comparecimiento, haciendo que el curso del proceso no se entorpezca.

CAPITULO III

Domicilio.— Al entablar una demanda se exige que se de el domicilio del demandante y del demandado.

Definición gramatical.— Viene del Domus— casa.

Definición Legal de Domicilio.— Lugar en que legalmente se considera establecida una persona para el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos. (1).

A.— Domicilio del Actor.— Nuestra ley establece la obligación de señalar un domicilio para oír las notificaciones. En este escrito inicial o demanda todos los litigantes deberán designar una casa ubicada en el lugar del juicio para que se practiquen las diligencias que sean necesarias.

Si el litigante no cumple con esta obligación, aunque en las reglas generales establezca que deberá de hacerse estas notificaciones en forma personal se les harán por el Boletín Judicial o por Cédula fijada en las puertas del Juzgado en los lugares donde no se publique ese Boletín.

Cuando la persona cambie de domicilio y no avise del cambio, todas las notificaciones se harán en el domicilio fijado para ello anteriormente.

También el litigante puede oír notificaciones en el despacho de su abogado que lo asesore, si señala como tal ese domicilio.

Domicilio del Demandado.— Se les exige a los trabajadores al presentar su demanda que indiquen el domicilio del establecimiento o empresa en donde prestaban sus ser-

vicios o la actividad que desempeñaban. En algunos casos el actuario tendrá que asegurarse que en tal o cual empresa señalada se prestaron los servicios.

B.- En Argentina la ley habla claramente del domicilio, así establece que si el domicilio real no es señalado correctamente, así como el del demandado no se dá - curso legal a la demanda hasta que sea subsanado tal omisión.

Quando el demandado al contestar la demanda no avisa del cambio de domicilio o es rebelde, se considerará - válido el domicilio establecido por el demandante como su yo.

Durante el tiempo que dure el proceso, las partes - están obligadas a mantener actualizado su domicilio; si - hubo cambio de domicilio y no se notificó tal, se considera como subsistente el domicilio anterior como figura en el expediente, hasta que el cambio haya sido denunciado.

Todas las notificaciones que se hagan en los domicilios supuestos se considerarán con plenos efectos legales.

Entre las notificaciones que tienen que hacerse en el domicilio real señala la demanda, la citación para absolver posiciones, cuando se hacen citaciones a terceros - o cuando se cita a las partes para que comparezcan personalmente, y cuando haya transcurrido un año de plazo después de haber sacado el expediente y se dicte la primera - providencia.

Quando se refieren al domicilio constituido dice - que lo consideran subsistente para los efectos procesales del juicio hasta un año después de archivado el expediente.

Para que el cambio de domicilio surta efectos legales solo es necesario la constitución del nuevo domicilio en el caso.

Si la persona ha sido citada debidamente, no comparece o no constituyese un domicilio se les notificará por Ministerio de Ley.

Y si se constituyó o señaló un domicilio inexistente o si desapareció el lugar elegido, cualquier acto celebrado se tendrá por notificado en el momento que se practique la diligencia, y en lo sucesivo, las notificaciones se considerarán realizadas por ministerio de ley.

C.- La ley laboral brasileña no hace mención específica del domicilio, pero siempre insiste que deberán estar presentes las partes y habla de los sistemas de notificación y de la rebeldía en caso de que el demandado no se presentase.

Comentario.

Al hacer referencia al domicilio tanto la ley mexicana como la argentina tratan de asegurar la presencia de las partes en el juicio. Porque sería muy sencillo cambiarse de lugar sin tener consecuencias en el proceso que se seguía, al no asistir alegando que no se le enteró de aquello, eso refiriéndose al demandado; y con relación al actor para evitar que el juicio se hiciera eterno con perjuicio del mismo trabajador, así como el costo que le saldría a los Juzgados cada causa si la eternizarán.

A.- Representantes.- En Brasil cuando se trata de conflictos individuales entre empleados y patrones, pueden hacerse representar por medio de un sindicato, un abogado o apoderado. Más en los conflictos colectivos se faulta la asesoría de un abogado a los interesados.

En la Audiencia del Juicio deben estar presentes - el actor y el demandado independientemente del comparecimiento de sus representantes.

Por lo tanto el demandado ya sea el dueño o empresario que se le demanda puede hacerse substituir por el - gerente o cualquier empleado que esté enterado del asunto, ya que las declaraciones que este empleado haga obligaran al dueño posteriormente.

Si el empleado es el que está imposibilitado para presentarse por enfermedad o por otra causa poderosa que pueda comprobar debidamente puede mandar un representante al juzgado, ya sea un miembro del Sindicato u otro trabajador que pertenezca a su misma rama.

C.- La ley Mexicana dice que tanto el patrón como los trabajadores pueden ser representados ante cualquier autoridad del trabajo, cuando hayan acreditado tal personalidad y llevando una copia certificada de la misma ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje - respectivos.

Es más, las Juntas pueden tener por acreditada la personalidad de cualquiera de las partes sin sujetarse a las normas legales, cuando se hayan exhibido documentos - en los que se afirme que efectivamente se representa a la persona interesada.

Por lo tanto si se trata de una persona física bastará una carta poder firmada por dos testigos acreditando su carácter de apoderado, si dicha persona reside en el - mismo lugar que la Junta de Conciliación o de Concilia-
ción y Arbitraje.

Si la persona vive en lugar distinto al de la Junta de Conciliación, pueden ir a las Juntas del lugar de -

la residencia otorgando poder y recavando copia certificada de ésta para presentarla en el momento oportuno.

C.- La ley Argentina. al referirse a la representación en juicio dice que las partes pueden ser representadas cumpliendo con las disposiciones que la ley haya establecido sobre esta figura jurídica, para tal efecto.

También admite que el trabajador sea representado por una asociación profesional que anteriormente ya haya sido autorizada legalmente.

Por lo tanto en la audiencia de Conciliación y contestación de la demanda los patrones que hayan otorgado dicho poder previamente al juicio, podrán ser representados para todos los efectos, ya sea por sus directores, socios, gerentes o empleados superiores.

Cuando surja un caso que tenga que resolverse en forma urgente puede admitir la comparecencia, en juicio, sin todos los documentos que se necesitan para acreditar la personalidad, dándole un plazo de diez días para que lo haga, más si no lo hace la gestión será considerada no ratificada, y todo lo actuado automáticamente será nulo por dicho gestor teniendo la obligación de pagar este los costos causados más no tendrá que responsabilizarse de los daños causados.

La representación en juicio se puede otorgar en acta otorgada ante el Secretario General de la Cámara de Apelaciones o el funcionario al que autorice expresamente la Cámara, si esta representación es para iniciar un juicio; y en los demás casos se otorga ante el secretario del Juzgado o Sala en que esté radicado el juicio.

Estas actas deberán estar firmadas por el funcionario y por el que otorga la representación, después de que

se haya identificado ante dicho funcionario con los documentos respectivos.

Comentarios.

Al estudiar las tres legislaciones en su capítulo referente a la representación, veo que en todas ellas se exige antes que nada que se acredite la personalidad, para que pueda actuar en el progreso a nombre del representado.

Pero en Argentina además de las reglas para aceptar la representación de un gestor en juicio, acepta en caso de urgencia que el gestor actúe sin exigirle la documentación necesaria para llevar a cabo dicha actuación, dando así mayor celeridad al proceso. Después les da diez días de plazo para que los interesados acrediten correctamente tal gestión.

CAPITULO IV

PRUEBAS

Prueba Testimonial.

A.- En la ley laboral brasileña cuando las partes - o testigos vayan a hacer alguna declaración y no sepan hablar la lengua nacional, en su caso el portugués, se les nombra a un intérprete. Ya sea el juez o el Presidente - de la Junta el que está encargado de nombrarlo. Cuando - se trate de un testigo sordo-mudo o que no sepa escribirse procede del mismo modo.

Los intérpretes son pagados por la parte a quien interese la declaración.

Tanto las partes como los testigos deben ser interrogados por el juez o el Presidente, pero si lo creen necesario, podrán hacer un nuevo interrogatorio ya sea porque ellos así lo estimen o por requerimiento de los abogados de las partes, sus representantes, etc.

Cuando alguna persona se niega a servir como testigo sin motivo justificado, se le impone una multa.

La ley laboral brasileña señala que las partes no podrán designar más de tres testigos, solo en el caso de que se trate de un juicio administrativo, en el que se - admiten seis testigos.

Cuando por tener que fungir como testigo un trabajador tiene que faltár a sus trabajo, no se le descontará - nada de su sueldo si fue debidamente convocado a la au-diencia.

Si el que es testigo fuera funcionario civil o militar, y las declaraciones que tiene que hacer son durante su servicio, tiene que requerirse al jefe de su departamento oficial o de la División a que pertenece para que comparezca a la audiencia señalada. (1)

Tanto el juez como el Presidente tendrán que estar pendientes para que las declaraciones de un testigo no sean escuchadas por los demás que hayan sido llamados a declarar en ese proceso.

Los testigos deben comparecer independientemente de que los citen a la audiencia.

Los que no hayan comparecido a la audiencia, serán citados ex-oficio o a petición de parte, quedando sujetos a ser llevados coercitivamente, además de las multas que se les impone si no tenían un motivo justificado para no asistir a la audiencia.

Las declaraciones de los testigos serán reunidas en la Audiencia, por el Secretario de la Junta o el funcionario designado para ese fin, debiendo la conclusión ser firmada por el presidente del Tribunal así como por los declarantes.

Todo testigo antes de declarar se le tomarán todos sus datos en general, su nombre, dirección, nacionalidad, profesión, edad, y cuando es empleado el tiempo de servicio que lleva prestado al patrón quedando sujeto en caso de falsedad en sus declaraciones a la aplicación de las leyes penales correspondientes.

El testigo que fuera pariente hasta el tercer grado civil, o amigo íntimo, enemigo de cualquiera de las

(1) Sección IX de la Consolidación de Leyes del Trabajo, - Brasil, 1945, de Las Pruebas. Ley 18. 345. Pág. 2680.

partes, no se comprometerá, y su declaración solo será vá lida como simple información.

En Argentina cuando los testigos son interrogados - a petición de alguna de las partes, estos no perjudicarán en el proceso, solo lo que la Junta haya tratado, teniendo en cuenta un plazo de tres días para alegar u ofrecer pruebas acerca de la veracidad de estos. (1).

En Brasil aunque las partes son interrogados por el Juez o el Presidente aunque puede volver a interrogárseles nuevamente, ya sea por intermedio suyo o cuando sea requerido por los abogados o representantes de las partes.

Todas las declaraciones de los testigos son reunidas en ocasión de la audiencia por el secretario de dicha Junta o el funcionario designado para tal fin, debiendo estar esta conclusión por el Juez o el Presidente del Tri bunal y por los declarantes.

Cuando el testigo es pariente o amigo se tomará sus declaración como información.

En cambio la ley mexicana en sus últimas reformas - cambio el sistema que anteriormente se utilizaba para lle var a cabo los interrogatorios ya que las partes tienen - la facultad de interrogar libremente a los testigos como a sus representantes, así como ellas entre sí o a cual- - quier persona que intervenga en la audiencia, pudiendo - llegar a apreciarse con más claridad el asunto y el por- - que surgió el conflicto, ya que, como ambas partes tienen interés en el caso, tratarán de detallar este llegándose a la verdad con más facilidad, descubriendo a su vez a - los testigos falsos, o cuando el hecho ha sido falseado - para perjudicar al trabajador.

No obstante la reforma del presidente del Tribunal-

(1) Art. 90. Ley 18.345 Sobre Organización y Procedimiento del Trabajo en Argentina.

así como su auxiliar pueden interrogar libremente a los - testigos si así lo creyeran conveniente, ordenar la práctica de las diligencias necesarias y el examen de documentos objetos, y lugares.

Comentarios.

Con esto no se disminuye la competencia de la Junta en los procesos, ya que ella es la que resuelve al final del proceso sobre el conflicto planteado ante ella, - sino que se da una mayor participación a las partes para- que con sus interrogatorios ante los tribunales así como- con el interés personal se tenga más conocimiento del - asunto en cuestión, ya que con las preguntas que anterior- mente se hacían no se llegaba al fondo del conflicto.

Prueba Documental. A) En el derecho brasileño al referirse a la prueba documental señala que para que sea aceptado este documento, tendrá que ser el original o una copia certificada, cuando esta haya sido otorgado por el respectivo oficial o empleado público o copia ante el juez o Tribunal.

B) En Argentina cuando se refieren a los documentos que van a servir como prueba, deben de ser mostrados a las partes para que reconozcan su autenticidad o la nieguen. categóricamente así como los telegramas o cartas que les fueron remitidos con copias respectivamente.

Si no se cumple con estos tienen por no reconocidas o recibidas tales documentos.

La parte afectada con la presentación de tales documentos tiene de plazo para aceptar o negar su veracidad hasta el tiempo que deba contestar la demanda, cuando dichos documentos van agregados a dicha demanda.

Los documentos que se agregan a la contestación de la demanda serán presentados en la audiencia o tres días después, este ofrecimiento se hace por escrito.

El juzgado intima a la parte interesada a que produzca la prueba por medio de un auto en donde lo ordena.

Quando los documentos son agregados a la contestación, después de los tres días señalados para que lo hiciera conforme a como se le había notificado. Más si por la cantidad o calidad de los documentos justifica una ampliación del plazo se le concede para que lo presenten.

C.- En la ley laboral mexicana señalan que todos los medios de prueba son admisibles siempre que sirvan pa

ra comprobar los hechos; cuando se refiere a los documentos dice que la Junta puede ordenar las diligencias que estime necesarias o convenientes para llegar a la verdad.

Cada parte debe de presentar los documentos u objetos que haya ofrecido como prueba. Más si se trata de documentos o informes que alguna autoridad deba expedir y no pueda obtenerlos personalmente puede solicitar a la Junta que lo solicite.

Peritaje

Tanto en Brasil como en México cuando al exponerse un argumento, se necesita de un peritaje, la parte oferente es la que deberá proporcionarlo para que se presente ante la Junta y de su opinión al respecto de la causa que le adjudicaron para que con sus conocimientos técnicos sobre la materia se vea con claridad el asunto controvertido.

En México se llevo a cabo otra innovación que favorece al trabajador, cuando el obrero no tenga recursos y haya necesidad de un peritaje, se lo hace saber al juez, ya que no podría pagar los honorarios correspondientes. Ya que en la ley anterior cuando el perito de la parte contraria no se presentaba la Junta nombraba uno; pero ahora si éste no se presenta, será suficiente con el perito de la parte oferente.

En Argentina todos los peritos son nombrados de oficio y su número varía de acuerdo con el criterio del juez, y en caso de excepción los peritos, piden al juez que solicite, el depósito de una cantidad que se exige para gastos de las diligencias.

Después de nombrados los peritos se da un plazo de

tres días para que si hay alguna causa sean recusados.

El plazo para presentar el peritaje en Argentina es de tres días, pero si es necesario se amplía el plazo.

Aquí los peritos debían de ser nombrados de oficio como en Argentina, con la única diferencia que aquí debía ser gratuito, para la persona que comprobara no tener los recursos necesarios para pagar los honorarios del perito.

Alegatos.- (1) En Argentina después de que se pasó de la etapa de presentación de pruebas se celebra una audiencia para que los abogados de ambas partes si lo creen necesario hagan una exposición verbal sobre el mérito de dicha prueba; aunque también pueden hacerlo en forma de memoria escrita, agregándola después a las demás actuaciones.

Si la prueba se termina en una sola audiencia o se presenta en forma escrita (memoria), a los tres días siguientes.

El término para dictar sentencia se cuenta a partir del día del vencimiento del plazo y desde que quedó notificado el auto que declaró la cuestión de puro derecho.

B.- Sin embargo en México al terminar el plazo para la presentación de las pruebas les concede un plazo de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito.

Después de que las partes plantean al tribunal todos los puntos sobre lo que versa su controversia, así como apoyar con pruebas los hechos que afirman, tanto como la norma que debe aplicarse, con esto este estadio del proceso.

C.- En Brasil como el proceso se efectúa en el menor tiempo posible después de presentar las pruebas correspondientes, el tribunal o presidente le dan a cada parte diez minutos para que aduzcan sus razones finalmente para después ya solo dictar sentencia al caso planteado. La prueba de alegatos incumbe a la parte que la hiciera.

En Argentina y México los plazos para presentar los alegatos más o menos coinciden, después de que ha pasado el plazo establecido; sin embargo en Brasil como todo el proceso es tan rápido solo conceden diez minutos para que den razones de lo anteriormente expuesto.

En Argentina el plazo para dictar sentencia se tomará después de la audiencia de alegatos o desde que se notifica el auto que ya declaró la cuestión de puro derecho.

En Brasil después de proponer solución al conflicto, el Presidente de la Junta tomará los votos de los vocales y habiendo divergencia entre estos, podrá resolver el caso por medio de la sentencia que mejor convenga para el cumplimiento de la ley, y al justo equilibrio de los votos divergentes así como al interés social.

En el acta de la sentencia se resumirán todos los trámites que se efectuaron tanto para la instrucción como para los demás estadios del proceso; el acta será firmada por el Presidente de la Junta, los vocales o por el Juez.

La decisión es notificada a los litigantes personalmente o a sus representantes, en la propia audiencia.

En México después de efectuada la audiencia de alegatos se da un término de diez días para que el auxiliar-formulara un dictamen que contiene un extracto de la demanda y su contestación, los hechos controvertidos, las pruebas rendidas ante la Junta, los alegatos y las conclusiones a que se llegó.

Se entrega una copia a los representantes de las partes y se cita a una audiencia para la discusión y votación, donde se dictarán los laudos en forma clara y precisa.

C O N V E N I O 46

CONVENIO POR EL QUE SE LIMITAN LAS HORAS DE
TRABAJO EN LAS MINAS DE CARBON.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1935 en su décimo novena reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del convenio adoptado por la Conferencia en su décimo quinta reunión, por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 21 de junio de 1935 el siguiente convenio que podrá ser citado como el convenio sobre las horas de trabajo en las minas de carbón.

ARTICULO I

1.- El presente convenio se aplica a todas las minas de carbón, es decir, a toda mina de la que se extraiga hulla o lignito junto con otros materiales.

2.- A los efectos del presente convenio, se considera como mina de lignito toda mina de la que se extraiga carbón de una edad geológica posterior a la carbonífera.

ARTICULO 2

A los efectos del presente convenio, el término tra

C O N V E N I O 46

CONVENIO POR EL QUE SE LIMITAN LAS HORAS DE
TRABAJO EN LAS MINAS DE CARBON.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1935 en su décimo novena reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del convenio adoptado por la Conferencia en su décimo quinta reunión, por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 21 de junio de 1935 el siguiente convenio que podrá ser citado como el convenio sobre las horas de trabajo en las minas de carbón.

ARTICULO I

1.- El presente convenio se aplica a todas las minas de carbón, es decir, a toda mina de la que se extraiga hulla o lignito junto con otros materiales.

2.- A los efectos del presente convenio, se considerará como mina de lignito toda mina de la que se extraiga carbón de una edad geológica posterior a la carbonífera.

ARTICULO 2

A los efectos del presente convenio, el término tra

C O N V E N I O 46

CONVENIO POR EL QUE SE LIMITAN LAS HORAS DE
TRABAJO EN LAS MINAS DE CARBÓN.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo - de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 4 de junio de 1935 en su décimo novena reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial - del convenio adoptado por la Conferencia en su décimo - quinta reunión, por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 21 de junio de 1935 el siguiente convenio que podrá ser citado como el - convenio sobre las horas de trabajo en las minas de carbón.

ARTICULO I

1.- El presente convenio se aplica a todas las minas de carbón, es decir, a toda mina de la que se extraiga hulla o lignito junto con otros materiales.

2.- A los efectos del presente convenio, se considera como mina de lignito toda mina de la que se extraiga carbón de una edad geológica posterior a la carbonífera.

ARTICULO 2

A los efectos del presente convenio, el término traba

bajador significa: a).- En las minas subterráneas de carbón toda persona empleada en trabajos subterráneos, sea cualquiera que fuere la empresa que la emplee o la naturaleza de los trabajos que realice, con excepción de las personas que desempeñen un cargo de vigilancia o de dirección y no participen normalmente en ningún trabajo manual; b).- En las minas de carbón a cielo abierto, toda persona empleada directa o indirectamente en la extracción de carbón con excepción de las personas que desempeñen cargos de vigilancia o de dirección y no participen normalmente en ningún trabajo manual.

ARTICULO 3

1.- En las minas subterráneas de hulla, se considera como horas de trabajo el tiempo de presencia en la mina, determinado de la manera siguiente:

a).- Se considera como tiempo de presencia en una mina subterránea el período transcurrido desde que el trabajador entre en la jaula para descender hasta que sale de la misma después de efectuada su ascensión;

b).- En las minas en las que se entre por una galería, se considera como tiempo de presencia en la mina el período transcurrido desde que el trabajador entra en la galería de ascenso hasta su regreso a la superficie.

2.- El tiempo de presencia de cada trabajador en la mina no podrá acceder de siete horas y cuarenta y cinco minutos al día en ninguna mina subterránea de hulla.

ARTICULO 4

Se considera que se han cumplido las disposiciones

del presente convenio si el tiempo transcurrido desde que los primeros trabajadores del equipo o de un grupo cualquiera dejan la superficie hasta que regresan a ella es el mismo que fija el párrafo dos del artículo 3. El orden y la duración, tanto del descenso como de la subida de un equipo o de un grupo cualquiera de trabajadores, deberán ser también aproximadamente iguales.

ARTICULO 5

1.- A reserva de lo que dispone el párrafo dos del presente artículo, se considera que se han cumplido las disposiciones del presente convenio si la legislación nacional establece que para el cálculo del tiempo de presencia en la mina se tenga en cuenta la duración media ponderada del descenso o de la subida de todos los trabajadores o equipos del país. En este caso, el período transcurrido desde que el último trabajador del equipo deja la superficie hasta que el primer trabajador del mismo equipo sale de nuevo a la superficie no deberá exceder, en ninguna mina, de siete horas y quince minutos; sin embargo, no se autorizará ningún sistema de reglamentación en virtud del cual el promedio de horas de trabajo de los picadores, considerados como una categoría de trabajadores, sea superior al de las demás categorías de trabajadores del mismo equipo, empleados en trabajos subterráneos.

2.- Todo miembro que, habiendo practicado el método establecido por el presente artículo, aplique ulteriormente las disposiciones de los artículos 3 y 4, deberá realizar este cambio, de una manera simultánea, en todo el país y no sólo en parte del mismo.

ARTICULO 6

1.- No se deberá emplear a los trabajadores los do-

mingos y días de fiestas legal en trabajos subterráneos - de las minas de carbón sin embargo, se considerará como - cumplida esa disposición si los trabajadores disponen de un descanso de veinticuatro horas consecutivas, de las - cuales dieciocho, por lo menos, estarán comprendidas dentro del domingo o fiesta legal.

2.- La Legislación Nacional podrá autorizar a los trabajadores mayores de dieciocho años excepciones a lo - dispuesto en el párrafo precedente:

a).- Para los trabajos que, por su naturaleza, - sean necesariamente continuos;

b).- Para los trabajos relativos a la ventilación- de la mina, a la prevención de averías en las instalacio- nes de ventilación y a la protección de la mina, para los trabajos de primeros auxilios en caso de accidente o de - enfermedad, y para el cuidado de los animales.

c).- Para los trabajos de topografía de las minas, cuando estos trabajos no puedan efectuarse en otros días - sin interrumpir o dificultar la explotación;

d).- Para trabajos urgentes relativos a las máqui- nas y otras instalaciones, cuando sea imposible ejecutar- los durante la marcha normal de la explotación, así como- en otros casos urgentes o excepcionales que se produzcan- independientemente de la voluntad de la empresa.

3.- Las autoridades competentes adoptarán las medi- das necesarias para que no se efectúe en domingo o en día de fiesta legal ningún trabajo, fuera de las excepciones- autorizadas por el presente artículo.

4.- Los trabajos autorizados envirtud del párrafo-

dos del presente artículo serán remunerados por el aumento de veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario normal.

5.- Los trabajadores empleados con frecuencia en los trabajos enumerados en el párrafo dos del presente artículo deberán disfrutar de un período de descanso compensador o de un aumento de salario adecuado, que se añadirá al que se estipula en el párrafo cuatro del presente artículo. La legislación nacional reglamentaria detalladamente a la aplicación de esta disposición.

ARTICULO 7

La autoridad pública fijará, por medio de Reglamentos, un tiempo de presencia en la mina más corto que el prescrito en los artículos 3, 4, 5 y 7 para los trabajadores empleados en lugares de trabajo que, por sus condiciones anormales de temperatura de humedad o de otra índole, resulten particularmente insalubres.

ARTICULO 8

1.- La autoridad pública podrá autorizar, por medio de reglamentos, una prolongación de los límites fijados en los artículos 3, 4, 5 y 7, en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas, en el equipo o en las instalaciones de lamina, a causa de avería en dichas máquinas equipo o instalaciones, aún cuando ello motivara una producción accidental de carbón, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la mina.

2.- La autoridad pública podrá autorizar, por medio de reglamentos, una prolongación de los límites, fijados-

en los artículos 3, 4, 5 y 7 para los trabajadores empleados en trabajos que, por su naturaleza, sean necesariamente continuos o de carácter técnico e indispensable para la preparación o terminación normal del trabajo o para su continuación con el mismo ritmo, por el equipo siguiente, y no estén relacionados con la producción ni el transporte del carbón. La prolongación así autorizada a cada uno de estos trabajadores no podrá exceder, salvo en los casos previstos en los párrafos 3 y 4 del presente artículo, de media hora por día.

3.- La autoridad pública podrá autorizar, por medio de reglamentos, que se sobrepasen los límites fijados en los artículos 3, 4, 5 y 7 más de media hora, por las categorías de trabajadores siguientes:

a).- Trabajadores cuya presencia sea indispensable para el trabajo de las plantas de ventilación y bombeo y para el funcionamiento de las plantas de aire, comprimido, necesarios para la ventilación ;

b).- Trabajadores de los almacenes subterráneos;

c).- Maquinistas de grúas o cabrias subterráneas y conductores de locomotoras, y sus ayudantes indispensables.

Sin embargo, ninguno de los trabajadores pertenecientes a las categorías anteriormente indicadas, empleado en trabajos que por su naturaleza sean necesariamente continuos, podrá ser empleado durante más de ocho horas - al día, excluido el tiempo que invierta el trabajador en llegar al lugar de trabajo y regresar a la superficie, entendiéndose que, en cada caso, ese tiempo se reducirá al mínimo indispensable. Además, cuando se trate;

- a).- De trabajadores de los almacenes subterráneos;
- b).- De los encargados y los maquinistas de los pozos interiores dedicados al transporte del personal;
- c).- De los conductores de locomotoras para el transporte del personal;
- d).- De los ayudantes indispensables de los trabajadores mencionados en los apartados b), y c), la autoridad pública fijará por medio de reglamentos, la duración de la prolongación.

4.- La autoridad pública podrá autorizar, por medio de reglamentos, que se sobrepasen a los límites fijados - en los artículos 3, 4, 5 y 7, y en los párrafos 2 y 3 del presente artículo, por los trabajadores cuya presencia - sea indispensable para el funcionamiento de las plantas - de ventilación, bombeo y aire comprimido, pero únicamente en lo indispensable para permitir el cambio periódico del horario de los equipos; el tiempo trabajado en virtud de la presente disposición no podrá ser considerado como - tiempo extraordinario, entendiéndose que ninguno de estos trabajadores podrá efectuar más de veintiún turnos cada - tres semanas, y que la duración de estos turnos según las categorías de trabajadores, será la que fija los párrafos 2 y 3 del presente artículo.

5.- Cuando se trate de minas de explotación normal, el número de trabajadores a los que se apliquen los párrafos 2 y 3 del presente artículo no deberá exceder nunca - de un cinco por ciento del número total de personas em- pleadas en la mina.

6.- Las horas extraordinarias efectuadas en virtud de las disposiciones del presente artículo deberán ser re- muneradas con la tasa normal, aumentada, por lo menos, en

un veinticinco por ciento.

ARTICULO 9

1.- Los reglamentos de la autoridad pública podrán, a más de lo dispuesto en el artículo 8, permitir que las empresas de todo el país dispongan de un máximo de sesenta horas extraordinarias por año.

2.- Estas horas extraordinarias deberán ser remuneradas con la tasa normal, aumentada, por lo menos, en un veinticinco por ciento.

ARTICULO 10

Los Reglamentos mencionados en los artículos 7, 8 y 9, serán dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

ARTICULO 11

Las memorias anuales que habrán de ser presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización del Trabajo, deberán contener todas las indicaciones necesarias sobre las medidas adoptadas para reglamentar las horas de trabajo, de acuerdo con los artículos 3, 4 y 5.

También deberán contener datos completos sobre los reglamentos dictados en virtud de los artículos 7, 8, 9, 12, 13 y 14, y sobre su aplicación.

ARTICULO 12

A fin de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente convenio, la Dirección de cada mina debe

rá:

a).- Dar a conocer, por medio de avisos colocados - de manera visible en el recinto de la mina o en otro lugar adecuado o por cualquier otro procedimiento aprobado por la autoridad pública, las horas a las que deba comenzar y terminar el descenso y la subida de los trabajadores de un equipo o un grupo cualquiera.

El horario previsto será aprobado por la autoridad pública y será fijado de modo que el tiempo de presencia de cada trabajador no exceda a los límites prescritos por el presente convenio. Una vez notificado dicho horario, solo podrá ser modificado previa aprobación de la autoridad;

b).- Inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación nacional, todas las horas de trabajo - extraordinarias efectuadas en virtud de los artículos 8 y 9.

ARTICULO 13

1.- En las minas subterráneas de lignito se aplicarán los artículos 3 y 4 y 6 al 12 del presente convenio a reserva de las disposiciones siguientes:

a).- De acuerdo con las condiciones que determine - la legislación nacional, la autoridad competente podrá - permitir que las pausas colectivas que impliquen una suspensión de la producción no se cuenten como tiempo de presencia en la mina, a condición de que dichas pausas no duren en ningún caso más de treinta minutos por equipo. Para tener este permiso se deberá haberse probado la necesidad de aplicar dicho sistema por medio de una encuesta - oficial para cada caso particular y previa consulta a los

representantes de los trabajadores interesados;

b).- El número de horas extraordinarias previsto - en el artículo 9 podrá ser elevado, como máximo, a sesenta y cinco por año.

2.- Además, la autoridad competente podrá permitir que los contratos colectivos estipulen, como máximo, - otras setenta y cinco horas extraordinarias por año. Estas horas deberán ser también remuneradas con el aumento - indicado en el párrafo dos del artículo 9 y no podrán - ser autorizadas en todas las minas subterráneas de lignito, sino únicamente en minas o distritos determinados cuyas condiciones técnicas o geológicas especiales lo justi - fiquen.

ARTICULO 14

Los artículos 3 a 13 del presente convenio no se - aplicarán a las minas de hulla y de lignito a cielo abier - to.

Sin embargo, los miembros que ratifiquen el pre-- sente convenio se obligan a aplicar en estas minas las - disposiciones del convenio de Washington, de 1919, por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas indus - triales a ocho diarias y cuarenta y ocho semanales, siempre que el número de horas extraordinarias que puedan - efectuarse en virtud del párrafo 1, b), del artículo 6 de dicho convenio no exceda de cien por año en el caso de - que necesidades especiales lo exigieran, y solo en este - caso, la autoridad competente podrá autorizar que los con - tratos colectivos estipulen hasta cien horas por año o - más de las cien ya mencionadas.

ARTICULO 15

Ninguna de las disposiciones del presente convenio podrá tener por efecto la disminución de las garantías - concedidas a los trabajadores por las legislaciones nacionales sobre las horas de trabajo.

ARTICULO 16

Las disposiciones del presente convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del Gobierno, en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

ARTICULO 17

Las ratificaciones formales del presente convenio, - de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se - rán comunicadas para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 18

1.- Este convenio obligará únicamente a aquellos - miembros de la Organización Nacional del Trabajo cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

2.- Entrará en vigor seis meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos de los miembros siguientes; Alemania, Bélgica, Checoslovaquia, Francia, Gran - Bretaña, Países Bajos, Polonia, hayan sido registradas - por el Director General.

3.- Desde dicho momento, este convenio entrará en -

vigor, para cada miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 19

Tan pronto como se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos de los miembros mencionados en el párrafo segundo del artículo 18, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los miembros de la Organización Nacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás miembros de la organización.

ARTICULO 20

1.- Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de cinco años a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, la denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2.- Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de cinco años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de tres años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 21

1.- El Consejo de Administración de la Oficina In-

ternacional del Trabajo inscribirá en el orden del día de la conferencia, a más tardar dentro de un plazo de tres años, a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, la cuestión de la revisión de este convenio en los puntos siguientes:

a).- posibilidad de una nueva reducción del número de horas de trabajo fijado en el párrafo dos del artículo 3;

b).- Facultad de recurrir al método excepcional de cálculo previsto en el artículo 5.

c).- Posibilidad de una modificación de las disposiciones de los apartados a) y b) del párrafo 1 del artículo 13, con miras a una reducción de número de horas de trabajo.

d).- Posibilidad de una reducción del número de horas extraordinarias, previsto en el artículo 14.

2.- Además a la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ARTICULO 22

1.- En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario;

a).- La ratificación, por un miembro, de nuevo convenio revisorio implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 20, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b).- A partir de la fecha en que entre en vigor el presente convenio cesará de estar abierto a la ratifica--ción por los miembros.

2.- Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que - lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 23

Las versiones inglesas y francesas del texto de - este convenio son igualmente auténticas.

DIARIO OFICIAL del sábado 16 de abril de 1968. Tomo CVII, Número 41.

CONVENIO NUMERO 49

Proyecto de Convenio para la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas de vidrio 1935.

La conferencia general de la urbanización internacional de trabajo.

Congregado en Ginebra el 4 de junio de 1935, en su décima novena reunión.

Considerando que en la Orden del Día de dicha reunión figura la cuestión de la reducción de las horas de trabajo.

Confirmando el principio de la semana de cuarenta horas con mantenimiento del nivel de vida de los trabajadores establecido en el convenio de las cuarenta horas de 1935.

Y decidida a realizar, desde ahora, una reducción de las horas de trabajo en la fabricación de vidrio para botellas, adopta con fecha 25 de junio de 1935, el siguiente proyecto de convenio que se denominará:

Convenio para la reducción de las horas de trabajo. (Fábricas de botellas de vidrio 1935).

ARTICULO 1

1.- El presente convenio se aplicará a las personas que en las fábricas de vidrio que fabriquen botellas por medio de máquinas automáticas trabajen por equipos -

sucesivos en las operaciones requeridas por el funcionamiento de los generadores, de los hornos de fuego continuo, de máquinas automáticas y de los hornos de recocción, así como en los trabajos accesorios de dicho funcionamiento.

2.- A los fines del presente convenio, el término "botellas" comprende también los objetos similares de vidrio producidos por las mismas operaciones que las botellas propiamente dichas.

ARTICULO 2

1.- Las personas a quienes se aplica el presente convenio, deberán trabajar con arreglo a un sistema que comprenda por lo menos cuatro equipos.

2.- La duración del trabajo de estas personas no podrá exceder de un promedio de cuarenta y dos horas por semana.

3.- Este promedio se calculará para un período que no exceda de cuatro semanas.

4.- La duración de cada turno de trabajo no podrá exceder de ocho horas.

5.- La duración del descanso entre dos turnos del mismo equipo no podrá ser inferior a dieciseis horas, sin embargo, este tiempo de descanso podrá ser reducido en caso necesario, al efectuarse el cambio periódico del horario de los equipos.

ARTICULO 3

1.- Podrán rebasarse los límites dispuestos en el-

artículo 2 apartados 2, 3 y 4 y el descanso previsto en el apartado 5, pero únicamente en la medida necesaria para evitar que pueda producirse un entorpecimiento grave en la marcha normal del establecimiento.

a).- En caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de tener que efectuar trabajos de urgencia en las máquinas o herramientas, o en caso de fuerza mayor.

b).- Para compensar la ausencia imprevista de una o varias personas de un equipo.

2.- Se concederá una compensación adecuada por las horas extraordinarias efectuadas en virtud del presente artículo, en condiciones que determinará la Legislación Nacional por acuerdo entre las organizaciones de patronos y de trabajadores interesados.

ARTICULO 4

A fin de facilitar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente convenio cada patrono deberá:

a).- Anunciar las horas a que empieza y termina el turno de cada equipo, y por medio de carteles colocados en sitio visible en el establecimiento o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

b).- Una vez notificado dicho horario someter a la aprobación de la autoridad competente el procedimiento y la forma de anunciar cualquier modificación del mismo.

c).- Medir en un registro, según método que deberá ser aprobado por la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas en virtud del artículo 3, así como también la compensación concedida por dichas horas -

extraordinarias.

ARTICULO 5

El presente convenio no podrá afectar en nada a - las costumbres o acuerdos establecidos entre patrones y - trabajadores que aseguren condiciones más favorables que las prescritas en este convenio.

ARTICULO 6.

Las ratificaciones oficiales del presente convenio serán comunicadas al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y registradas por él.

ARTICULO 7

1.- El presente convenio sólo obligará a los miem bros de la Organización Internacional del Trabajo cuya ra tificación haya sido registrada por el Secretario General.

2.- El presente convenio entrará en vigor doce meses después de haber sido registradas por el Secretario - General las ratificaciones de dos miembros.

3.- En lo sucesivo, este convenio entrará en vigor para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 8

Tan pronto como hayan sido registradas en la Secre taría las ratificaciones de dos miembros de la Organiza-- ción Internacional del Trabajo, el Secretario General de la Sociedad de las Naciones lo notificará a todos los . -

miembros de la Organización Internacional de Trabajo. Asimismo, les notificará el registro de las ratificaciones - que le comuniquen últimamente los demás miembros de la Organización.

ARTICULO 9

1.- Todo miembro que haya ratificado el presente - convenio, puede denunciarlo al cumplirse un plazo de diez años, a contar de la fecha inicial de la entrada en vigor del convenio mediante declaración dirigida al Secretario- General de la Sociedad de las Naciones y registradas por él. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después - de haber sido registrada.

2.- Todo miembro que haya ratificado el presente - convenio y que, en el plazo de un año después de expirar el período de diez años mencionado en el apartado precedente, no haga uso de la facultad de denuncia consignada en el presente artículo, quedará obligado por ese nuevo - período de diez años, pudiendo en lo sucesivo, denunciar el presente convenio al expirar cada período de diez años, en las condiciones dispuestas en el presente artículo.

ARTICULO 10

A la expiración decada período de diez años, a contar de la entrada en vigor del presente convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del - Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del presente convenio y decidirá si procede incluir en la orden del día de la Conferencia la revisión total o parcial del mismo.

ARTICULO 11

1.- En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio, que constituya una revisión total o parcial del presente convenio, y a no ser que el nuevo convenio disponga lo contrario.

a).- La ratificación por un miembro del nuevo convenio revisado implica en pleno derecho, no obstante lo dispuesto en el precedente artículo 9, la denuncia inmediata del presente convenio, a reserva de que el nuevo convenio revisado haya entrado en vigor.

b).- A partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio revisado, el presente convenio no podrá ya ser objeto de ratificación por los miembros.

2.- El presente convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido para los miembros que lo hayan ratificado y que no ratifiquen el convenio revisado.

ARTICULO 12

Los textos francés e inglés del presente convenio son igualmente auténticos.

Que el preinserto Proyecto de Convenio fue aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el veintidós de septiembre de 1937, y ratificado por mí el siete de diciembre del mismo año, se depositó el Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Sociedad de las Naciones el veintiuno de febrero de mil novecientos treinta y ocho.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción -

primera del artículo octogésimo-noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, promulgo el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la - Ciudad de México, a los veintinueve días del mes de marzo de mil novecientos treinta y ocho. L. Cárdenas. Rúbrica. El Secretario de Estado y del Despacho de Relaciones Exte^uriores, Eduardo Hay.- Rúbrica.- Al C. Lic. Ignacio García Téllez, Secretario de Gobernación. Presente.

DIARIO OFICIAL.

MEXICO, JUEVES 21 DE ABRIL DE 1938. TOMO CVII NUMERO 45.- SECCION SEGUNDA.

DECRETO: Que promulga el Proyecto de Convenio sobre vacaciones anuales pagadas.

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

LAZARO CARDENAS, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que en la vigésima Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo que se efectuó en Ginebra, Suiza, del cuatro al veinticuatro de junio de mil novecientos treinta y seis, fue adoptado un Proyecto de Convenio sobre Vacaciones Anuales Pagadas, cuyo texto, traducido al español y forma, son los siguientes:

PROYECTO DE CONVENIO SOBRE VACACIONES ANUALES PAGADAS.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida en dicha Ciudad, el 4 de junio de 1936 en su vigésima reunión.

Después de haber resuelto aprobar varias proposiciones relativas a las vacaciones anuales pagadas, cuestión que constituye el segundo punto de la orden del día de la reunión.

Después de haber resuelto que diversas proposiciones tomaran la forma de un proyecto de Convenio Internacional, adopta, hoy día vigésimo cuarto de junio de mil novecientos treinta y seis, el siguiente proyecto de convenio que llevará el nombre de Convenio Sobre Vacaciones Anuales Pagadas, 1936;

ARTICULO 1

1.- El presente Convenio se aplicará al personal - empleado en las siguientes empresas y establecimientos, - ya sean públicos o privados.

a).- Empresas en las cuales sean manufacturados, mo dificados, limpiados, reparados, decorados, acabados, pre parados para la venta, destruidos o fraccionados produc tos o en los cuales las materias sufren una transforma ción inclusive las empresas de construcción de barcos, - así como las empresas de producción, de transformación y de transmisión de la electricidad y de la fuerza motriz - en general;

b).- Empresas que se dediquen exclusiva o principal mente a trabajos de construcción, reconstrucción, conservación, reparación o demolición de las siguientes obras:

Edificios.

Ferrocarriles.

Tranvías.

Aeropuertos.

Puertos.

Muelles.

Diques.

Escolleras.

Obras de protección contra la acción de las corrientes de agua y el mar.

Canales.

Instalaciones para la navegación interior, marítima o aérea.

Carreteras.

Túneles.

Puentes.

Viaductos.

Atarjeas colectivas.

Atarjeas ordinarias.

Pozos.

Instalaciones para irrigación y drenaje.

Instalaciones para la producción o distribución de fuerza eléctrica y de gas.

Oleoductos.

Instalaciones de distribución de agua.

así como las empresas que se dediquen a otros trabajos si milares y a los trabajos de preparación o de fundación — que preceden a los trabajos arriba citados;

c).— Empresas de transportes de personas o de mercancías por carretera o por ferrocarril, por vías de agua interiores o por aire, inclusive el manejo de las mercancías en los muelles, diques, dársenas, almacenes o aeropuertos.

d).— Minas, canteras e industrias extractoras de cualquier índole.

e).— Establecimientos comerciales, inclusive los —

correos y los servicios de telecomunicación.

f).- Establecimientos y administraciones cuyo funcionamiento estriba esencialmente en un trabajo de oficina.

g).- Empresas de prensa.

h).- Establecimientos que tengan por objeto el tratamiento o la hospitalización de los enfermos, de los heridos, de los indigentes o de los alienados.

i).- Hoteles, restaurantes, casas de huéspedes, clubs, cafés y demás establecimientos en donde se sirvan alimentos.

j).- Empresas de espectáculos y diversiones.

k).- Establecimientos que tengan un carácter a la vez comercial e industrial y que no correspondan enteramente a una de las categorías anteriores.

2.- En cada país la autoridad competente deberá después de consultar las principales organizaciones patronales y obreras interesadas, si existieren, determinar la línea de demarcación entre las empresas y establecimientos mencionados en el párrafo anterior y aquellas que no son consideradas por el presente convenio.

3.- En cada país la autoridad competente podrá exigir de la aplicación del presente Convenio:

a).- A las personas ocupadas en las empresas o establecimientos en los que sólo trabajen miembros de la familia del patrón.

b).- A las personas ocupadas en las administraciones públicas cuyas condiciones de empleo den derecho a -

unas vacaciones anuales pagadas, de una duración cuando - menos igual a la de las vacaciones previstas en el presente convenio.

ARTICULO 2

1.- Toda persona a la cual se aplique el presente-
Convenio, tendrá derecho, después de un año de servicio -
continuo, a unas vacaciones anuales pagadas, comprendien-
do por lo menos seis días hábiles.

2.- Las personas menores de dieciseis años de edad,
incluso los aprendices, tendrán derecho, después de un -
año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales paga-
das que comprendan por lo menos doce días laborables.

3.- No se contarán en las vacaciones anuales paga-
das:

a).- Los días de fiesta oficiales o de costumbre.

b).- Las interrupciones del trabajo debidas a en-
fermedades.

4.- La legislación nacional podrá autorizar a título
de excepción, el fraccionamiento de las vacaciones -
anuales pagadas pero solamente en lo que concierne a la--
parte de las vacaciones que exceda de la duración mínima-
prevista por el presente artículo.

5.- La duración de las vacaciones anuales pagadas-
deberá aumentar progresivamente con la duración del servici
o según modalidades que sean fijadas por la legislación
nacional.

ARTICULO 3

Toda persona que tome unas vacaciones en virtud del artículo 2 del presente Convenio deberá recibir durante - todo el período de dichas vacaciones:

a).- Ya sea su remuneración habitual calculada de - una manera que debe ser fijada por la legislación nacio-
nal aumentada con el equivalente de su remuneración en es
pecie si es que existe alguna;

b).- Ya sea una remuneración fijada por convenio co
lectivo.

ARTICULO 4

Todo acuerdo referente al abandono al derecho de -
vacaciones anuales pagadas o a la remuneración de dichas-
vacaciones , deberá considerarse como nulo.

ARTICULO 5

La legislación nacional podrá prever que toda persona
que emprenda un trabajo retribuido durante el período-
de sus vacaciones anuales pagadas, podrá ser privada de -
su remuneración por toda la duración de dichas vacaciones.

ARTICULO 6

Toda persona despedida por una causa imputable al -
patrón, antes de haber tomado unas vacaciones que le sean
debidas, deben recibir por cada día de vacaciones debido-
en virtud del presente Convenio, el monto de la remunera-
ción prevista en el artículo 3.

ARTICULO 7

Con el objeto de facilitar la aplicación efectiva del presente Convenio, cada patrón deberá inscribirse en un registro en la forma aprobada por la autoridad competente:

a).- La fecha de entrada en servicio de las personas empleadas por él y la duración de las vacaciones anuales pagadas, a las que cada una de ellas tenga derecho.

b).- Las fechas en las cuales las vacaciones anuales pagadas son tomadas por cada persona.

c).- La remuneración recibida por cada persona por la duración de sus variaciones anuales pagadas.

ARTICULO 8

Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá instituir un sistema de sanciones para asegurar la aplicación del mismo.

ARTICULO 9

Nada de este Convenio afectará a cualquier Ley, cualquier sentencia, cualquier costumbre o cualquier acuerdo entre los patrones y los trabajadores que asegure condiciones más favorables que las previstas en el presente convenio.

ARTICULO 10

Las ratificaciones oficiales del presente Convenio serán comunicadas al Secretario General de la Sociedad de

las Naciones y registradas por él.

ARTICULO 11

1.- El presente Convenio no obligará sino a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuya ratificación haya sido registrada por el Secretario General.

2.- Entrará en vigor doce meses después de que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Secretario General.

3.- En el futuro este convenio entrará en vigor, por cada miembro, doce meses después de la fecha en que su ratificación haya sido registrada.

ARTICULO 12

Tan pronto como las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas, el Secretario General de las Naciones notificará este hecho a todos los miembros de la Organización Internacional de Trabajo, les notificará asimismo, el registro de las ratificaciones que le fueren últimamente comunicadas por todos los demás miembros de la Organización.

ARTICULO 13

1.- Todo miembro que haya ratificado el presente convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años después de la fecha de la entrada en vigor inicial del Convenio, por declaración dirigida al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y registrado por él. La denuncia no surtirá efecto sino hasta un-

año después de haber sido registrada.

2.- Todo miembro que hubiere ratificado el presente convenio y que en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo anterior, no hiciera uso de la facultad de denuncia - prevista en el presente artículo, quedará obligado por un nuevo período de diez años, y, en el futuro, podrá denunciar el presente Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en el presente artículo.

ARTICULO 14

A la expiración de cada período de diez años, a - contar de la entrada en vigor del presente Convenio, el - Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General un informe acerca de la aplicación del presente convenio y resolverá si conviene inscribir en la orden del día de la - Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 15

1.- En caso que la conferencia aprobare una nueva Convención que revise total o parcialmente el presente Convenio, y a menos que el nuevo Convenio disponga lo contrario:

a).- La ratificación por un miembro del nuevo Convenio de revisión tendrá por resultado, de pleno derecho, a pesar del anterior artículo 13, la inmediata denuncia - del presente Convenio bajo la reserva de que el nuevo Convenio de revisión haya entrado en vigor.

b).- A partir de la fecha de la entrada en vigor -

del nuevo Convenio de revisión, el presente Convenio dejará de estar abierto a la ratificación de los miembros.

2.- El presente Convenio permanecerá en todo caso, en vigor, en su forma y contenido, para los miembros que lo hubieren ratificado y que no ratificaren el convenio de revisión.

ARTICULO 16

Los textos en francés e inglés del presente convenio, harán fé ambos.

Que el preinserto Proyecto de Convenio fue aprobado por la Cámara de Senadores de los Estados Unidos Mexicanos, el veintiocho de octubre de mil novecientos treinta y ocho, se depositó el Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Sociedad de las Naciones el nueve de marzo del mismo año.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I - del artículo octogésimonoveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, promulgo el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México a los veintidós días del mes de marzo de mil nove—cientos treinta y ocho.- Lázaro Cárdenas.- Rúbrica.- El Secretario de Estado y del Despacho de Relaciones Exteriores. Eduardo Hay.- Rúbrica.- Al C. Lic. Ignacio García - Téllez, Secretario de Gobernación.- Presente.

CONVENIO 53

CONVENIO RELATIVO AL MINIMUM DE CAPACIDAD -
PROFESIONAL DE LOS CAPITANES Y OFICIALES DE
LA MARINA MERCANTE.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 de octubre de 1936 en su vigésima primera reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al establecimiento, por cada uno de los países marítimos, de un minimum de capacidad profesional exigible a los capitanes, oficiales de puente y maquinistas que desempeñen las funciones de jefe de guardia a bordo de buques mercantes, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de octubre de mil novecientos treinta y seis, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1926:

ARTICULO 1

1.- El presente convenio se aplica a todos los buques matriculados en un territorio donde se halle en vigor este Convenio, y dedicados a la navegación marítima con excepción de:

- a).- Los buques de guerra.
- b).- Los buques del Estado y los buques al servicio de una administración pública que no estén destina-

dos a fines comerciales.

c).- Los barcos de madera, de construcción primitiva, tales como los "dhows" y los juncos.

2.- La legislación nacional podrá exceptuar o eximir a los buques cuyo tonelaje bruto sea inferior a doscientas toneladas.

ARTICULO 2

A los efectos del presente convenio, los términos que aparecen a continuación deben interpretarse en la forma siguiente:

a).- "Capitán o Patrón, significa toda persona encargada del mando de un buque.

b).- "Oficial de puente encargado de la guardia", - significa toda persona, con excepción de los prácticos, - que de hecho este encargada de la navegación o de las maniobras de un buque.

c).- "Primer maquinista", significa toda persona - que dirija de una menra permanente el servicio que asegura la propulsión mecánica de un buque.

d).- "Maquinista encargado de la guardia", significa toda persona que de hecho esté encargada de la marcha de las máquinas propulsoras de un buque.

ARTICULO 3

1.- Nadie podrá ejercer ni ser contratados para ejercer a bordo de un buque al que se aplique el presente convenio las funciones de capitán o patrón, de oficial de

puente encargado de la guardia, de primer maquinista o de maquinista encargado de la guardia, si no posee un certificado que pruebe su capacidad para el ejercicio de estas funciones, expedido o aprobado por la autoridad pública del territorio donde el buque esté matriculado.

2.- No se admitirá excepción alguna a las disposiciones del presente artículo, salvo en caso de fuerza mayor.

ARTICULO 4

1.- Nadie podrá recibir un certificado de capacidad:

a).- Si no ha alcanzado la edad mínima exigida para la obtención de este certificado;

b).- Si su experiencia profesional no ha alcanzado el mínimum exigido para la obtención de este certificado;

c).- Si no ha aprobado los exámenes organizados y vigilados por la autoridad competente, a fin de comprobar su posesión, la aptitud necesaria para ejercer las funciones correspondientes al certificado a cuya obtención aspira.

2.- La Legislación nacional deberá:

a).- Fijar la edad mínima y la experiencia profesional que habrá de exigirse a los candidatos que aspiran a cada una de las categorías de certificados de capacidad;

b).- Promover a la organización y a la vigilancia

de uno o varios exámenes por la autoridad competente a fin de comprobar si los candidatos que aspiran a los certificados de capacidad poseen la aptitud exigida para el desempeño de las funciones correspondientes al certificado a que aspiran.

3.- Todo miembro de la organización, podrá, durante un período de tres años, a partir de la fecha de su ratificación, expedir certificados de capacidad a las personas que no hayan celebrado los exámenes organizados en virtud del párrafo 2 b) del presente artículo siempre que:

a).- Estas personas posean de hecho la experiencia práctica suficiente para el desempeño de su función correspondiente al certificado de que se trata;

b).- No se haya imputado a estas personas ninguna falta técnica grave.

ARTICULO 5

1.- Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá garantizar su aplicación efectiva mediante un sistema de inspección eficaz.

2.- La legislación nacional deberá preveer los casos en que las autoridades de un miembro podrán detener buques matriculados en su territorio que hayan infringido las disposiciones del presente convenio.

3.- Cuando las autoridades de un miembro que haya ratificado el presente convenio comprueben una infracción de sus disposiciones en un buque matriculado en el territorio de otro miembro que también lo haya ratificado, deberán comunicarla al Cónsul del miembro en cuyo territorio esté matriculado el buque.

ARTICULO 6

1.- La legislación nacional deberá establecer sanciones penales o disciplinarias para los casos de infracción de las disposiciones del presente convenio.

2.- Estas sanciones penales o disciplinarias se establecerán principalmente contra:

a).- El armador, su gente, el capitán o el patrón que contrate a una persona que no posea el certificado exigido por el presente convenio.

b).- El capitán o el patrón que permite ejercer una de las funciones definidas en el artículo 2 del presente convenio a una persona que no posea un certificado que corresponda, por lo menos a dicha función;

c).- Las personas que obtenga con fraude o documentación falsa un contrato para ejercer una de las funciones definidas en el artículo 2 del presente convenio, sin poseer el certificado exigido a estos efectos.

ARTICULO 7

1.- Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, todo Miembro de la Organización que ractifique el presente Convenio anexará a su ratificación una declaración en la que manifieste:

a).- Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b).- Los territorios respecto de los cuales se

obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c).- Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d).- Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2.- Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo primero de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3.- Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo primero de este artículo.

ARTICULO 8

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 9

1.- Este convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido re-

gistradas por el Director General.

3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 10

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

ARTICULO 11

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante una acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en un plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 12

A la expiración de cada período de diez años, a -

partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, - el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá - considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ARTICULO 13

1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo - convenio que implique una revisión total o parcial del - presente, y a menos que el nuevo convenio contenga dispo- siciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo conve- nio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata - de este Convenio, no obstante las disposiciones conteni- das en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revi sor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el - nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de es tar abierto a las ratificaciones por los Miembros.

2.- Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que - lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO 54

CONVENIO RELATIVO A LAS VACACIONES ANUALES
PAGADAS A LA GENTE DE MAR.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el seis de octubre de 1936 en su vigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las vacaciones anuales pagada de la gente de mar, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta con fecha veinticuatro de octubre de 1936 el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el convenio de las vacaciones pagadas de la gente del mar, 1936:

ARTICULO 1

1.- El presente convenio se aplica a los Capitanes, Oficiales y Miembros de la tripulación incluidos sus operadores, radiotelegrafistas al servicio de una Compañía de Radiotelegrafía, de todos los buques dedicados a la navegación marítima de propiedad pública o privada matriculados en un territorio donde se halle en vigor el presente convenio y destinados, con un fin comercial al transporte de mercancías o pasajeros.

2.- La legislación nacional deberá determinar los casos en que un buque se considerará dedicado a la nave-

gación marítima a los efectos del presente convenio.

3.- El presente convenio se aplica:

a).- A las personas empleadas a bordo de buques - que se dedican a la pesca, incluso a la pesca de la ballena y actividades análogas o a operaciones directamente relacionadas con dichas actividades.

b).- A las personas empleadas a bordo de buques cuya tripulación se componga únicamente de miembros de la - familia del armador de conformidad con la definición que de ella establezca la legislación nacional.

c).- A las personas que no perciban una remunera- - ción por sus servicios, a las que solo perciban una remuneración nominal o a las que únicamente sean remuneradas con una participación en las utilidades.

d).- A las personas que trabajen exclusiva o principalmente por su propia cuenta.

e).- A las personas empleadas a bordo de barcos demadera de construcción primitiva tales como los "dhows" y los juncos..

f).- A las personas cuyas funciones estén relacionadas exclusivamente con el cargamento a bordo y que en realidad no se hallen al servicio del armador o del capitán.

g).- A los cargadores a bordo.

ARTICULO 2

1.- Toda persona a la que se aplique el presente - convenio tendrá derecho después de un año de servicio con

tínuo en la misma empresa a vacaciones anuales pagadas -
cuya duración será:

a).- De doce días laborables por lo menos, para -
los Capitanes, Oficiales y Operadores radiotelegrafis- -
tas.

b).- De nueve días laborables por lo menos para . -
los demás miembros de la tripulación.

2.- Con objeto de terminar el momento en que la -
gente tendrá derecho a tomar vacaciones.

a).- Cualquier servicio prestado, que no esté pres-
crito en el contrato de enrolamiento, será incluido al -
calcularse el período de servicio interrumpido.

b).- Las interrupciones de corta duración en el -
servicio que no sea imputables a una falta o a un acto -
del interesado y cuyo total no exceda de seis semanas no
deberán considerarse como una interrupción de la conti-
nuidad del período de servicio que le subsiga.

c).- La continuidad de servicio no deberá conside-
rarse interrumpida por un cambio en la gestión o en la -
propiedad del buque o de los buques a bordo del cual o -
de los cuales haya servido el interesado

3.- No se computan a los efectos de las vacaciones
anuales pagadas:

a).- Los días feriados oficiales o establecidos -
por la costumbre.

b).- Las interrupciones en el servicio producidas -
por enfermedad.

c).- Las vacaciones concedidas en compensación de los días de descanso semanal y días feriados pasándose en el mar.

4.- La legislación nacional o los contratos colectivos podrán determinar las circunstancias especiales en los cuales, a reserva de las condiciones fijadas en la legislación o en los contratos.

a).- Las vacaciones anuales pagadas, en virtud del presente convenio, pueden ser fraccionadas o acumuladas a otras vacaciones ulteriores.

b).- Las vacaciones anuales pagadas pueden ser substituidas en casos excepcionales, cuando el servicio del buque lo exija por una indemnización en metálico que equivalga por lo menos a la remuneración prevista en el artículo 4.

ARTICULO 3

1.- Las vacaciones anuales deberán concederse en uno de los puertos siguientes del territorio donde el buque este matriculado.

a).- El puerto inicial de salida.

b).- El puerto donde el beneficiario de las vacaciones fué enrolado.

c).- El puerto del destino definitivo del buque.

2.- No obstante de mutuo acuerdo las vacaciones podrán concederse en un puerto extranjero.

3.- Cuando ya se tenga derecho a vacaciones anuales se concederán de común acuerdo, tan pronto lo permitan las necesidades del servicio.

ARTICULO 4

1.- Toda persona que tome vacaciones, en virtud - del artículo 2 del presente convenio, deberá percibir su remuneración habitual mientras duren aquellas.

2.- La remuneración habitual pagadera en virtud - del párrafo precedente deberá comprender una asignación - adecuada para alimentos, que se calculará en la forma - que exige la legislación nacional o un contrato colectivo.

ARTICULO 5

Se considerará nulo todo acuerdo que implique el - abandono del derecho a vacaciones pagadas o a la renun- - cia a las mismas.

ARTICULO 6

La legislación nacional podrá preveer que toda per- - sona que efectue un trabajo retribuido durante sus vaca- - ciones anuales pagadas sea privada de la remuneración - que le corresponda durante dichas vacaciones.

ARTICULO 7

Toda persona que abandone el servicio del emplea- - dor, que sea despedida antes de haber tomado las vacacio- - nes que les correspondan, deberá recibir, por cada día - de vacaciones que tenga derecho en virtud del presente - Convenio, la remuneración prevista en el artículo 4.

ARTICULO 8

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, -

a fin de facilitar su aplicación efectiva, deberá obligar a los empleadores a llevar un libro en el que registren las vacaciones.

ARTICULO 9

Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer un sistema de sanciones que garantice su aplicación.

ARTICULO 10

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menos cabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre armadores y gente del mar que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

ARTICULO 11

1.- Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del trabajo, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio anejará a su ratificación una declaración en la que manifieste:

a).- Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones.

b).- Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones.

c).- Los territorios respecto de los cuales es ina-

plicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable.

d).- Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2.- Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo primero de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3.- Todo miembro podrá denunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c), o d) del párrafo primero de este artículo.

ARTICULO 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 13

1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2.- Entrará en vigor seis meses después de la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado las ratificaciones de cinco miembros de la Organización que posean, respectivamente, una marina mercante de más de un millón de toneladas brutas.

3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 14

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de cinco de los miembros mencionados en el párrafo segundo del artículo 13, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás miembros de la Organización.

ARTICULO 15

1.- Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2.- Todo Miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 16

A la expiración de cada período de diez años, a par

tir de la fecha en que este convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional - del Trabajo deberá presentar a la conferencia general - una memoria sobre la aplicación de este convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión total - o parcial del mismo.

ARTICULO 17

1.- En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del - presente, y a menos que el nuevo convenio contenga dispo siciones en contrario:

a).- La ratificación, por un miembro, del nuevo - convenio revisor implicará ipso jure, la denuncia inme diata de este convenio, no obstante las disposiciones - contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo conve nio revisor haya entrado en vigor.

b).- A partir de la fecha en que entre en vigor - el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará - de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2.- Este convenio continuará en vigor en todo ca so, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revi sor.

ARTICULO 18

Las versiones inglesas y francesas del texto de es te convenio son igualmente auténticas.

CONSIDERACIONES

Me permito hacer algunas consideraciones en relación con la influencia de la legislación de trabajo en las ramas del Derecho.

La legislación laboral tiene una vinculación íntima con las diversas Ramas del Derecho, sobre las que ha tenido definitiva influencia, de esta manera está vinculada en el Derecho Civil, en cuanto la política social de los Gobiernos tiende a traducirse principalmente en leyes que modifican el antiguo criterio clásico de las instituciones tradicionales de la legislación social civil. En los inicios de la legislación social se han considerado como complementario de las instituciones jurídicas del Derecho Civil, aunque significa una completa transformación del concepto jurídico clásico como se puede observar en el moderno contrato de trabajo ha venido a constituir el principio del arrendamiento de servicios del Código de Napoleón, el cual sirvió de modelo a casi todos los Códigos Civiles de América Latina; el contrato de trabajo, base fundamental del nuevo Derecho Social solamente se hallaba mencionado en los capítulos sobre los contratos de aquellos Códigos.

Así mismo, la legislación del trabajo tiene relación con el Derecho Comercial, la situación de los dependientes de comercio, regulada por los Códigos Comerciales ha sido objeto de nuevas reglamentaciones tanto en Europa como en América, las cuales difieren de las antiguas disposiciones.

Además ha tenido ingerencia en el ámbito del Derecho Penal ya que ha transformado diversos conceptos de aquel cuerpo de doctrina, dejando sin efecto algunas penalidades relativas al derecho de asociación y de huelga, e

implantando otras que sancionan la violación a ciertos - principios de Derecho Social.

También tiene íntima relación con el derecho Internacional como podemos observar en el Tratado de Versalles, el cual creó un mundo social nuevo, así mismo formó la Organización Internacional del Trabajo, la cual - tiene por objeto discutir y aprobar en su caso los convenios Internacionales.

No está por demás agregar que el Derecho Procesal ha sufrido también innovaciones, en lo que a las materias sociales se refiere. Las Leyes Sociales como leyes de tranquilidad social, han necesitado implantar un procedimiento nuevo para tramitar las infracciones y aplicar las sanciones a veces sumarias, a veces sui generis, con Tribunales y jurisdicciones independientes de la civil; tal como los Juzgados de Trabajo, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, etc.

De esta breve reseña aparece claramente como la - evolución social contemporánea ha influido enormemente en los principios clásicos del antiguo Derecho Civil, y de las otras ramas tradicionales del Derecho, lo que hace - predecir una transformación, cada día creciente, de los antiguos moldes jurídicos y la adopción de nuevos conceptos, que han sido afectados contra la opinión y no sin - viva resistencia de los antiguos juristas de corte clásico.

El estudio detenido de conjunto de estas nuevas - instituciones de orden social, permite deducir que está en plena formación un derecho nuevo, que pudiera llamarse el derecho del trabajo fundamentalmente diverso de - las ramas tradicionales del Derecho, por sus orígenes, - por sus principios y por su objeto.

implantando otras que sancionan la violación a ciertos principios de Derecho Social.

También tiene íntima relación con el derecho Internacional como podemos observar en el Tratado de Versalles, el cual creó un mundo social nuevo, así mismo formó la Organización Internacional del Trabajo, la cual tiene por objeto discutir y aprobar en su caso los convenios Internacionales.

No está por demás agregar que el Derecho Procesal ha sufrido también innovaciones, en lo que a las materias sociales se refiere. Las Leyes Sociales como leyes de tranquilidad social, han necesitado implantar un procedimiento nuevo para tramitar las infracciones y aplicar las sanciones a veces sumarias, a veces sui generis, con Tribunales y jurisdicciones independientes de la civil; tal como los Juzgados de Trabajo, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, etc.

De esta breve reseña aparece claramente como la evolución social contemporánea ha influido enormemente en los principios clásicos del antiguo Derecho Civil, y de las otras ramas tradicionales del Derecho, lo que hace predecir una transformación, cada día creciente, de los antiguos moldes jurídicos y la adopción de nuevos conceptos, que han sido afectados contra la opinión y no sin viva resistencia de los antiguos juristas de corte clásico.

El estudio detenido de conjunto de estas nuevas instituciones de orden social, permite deducir que está en plena formación un Derecho nuevo, que pudiera llamarse el derecho del trabajo fundamentalmente diverso de las ramas tradicionales del Derecho, por sus orígenes, por sus principios y por su objeto.

En México la legislación social, cuyas bases fundamentales se encuentran en la Constitución Política del año 1917, artículos 27 y 123, había sido objeto de numerosos Códigos de trabajo puestos en vigencia por cada Estado: no menos de catorce de estos Códigos se aplicaban en el Territorio de la República Federal Mexicana.

La diversidad de principios y de modalidades de aplicación contenidas en aquellos Códigos eran un obstáculo casi insuperable, para una correcta y uniforme interpretación de las disposiciones constitucionales federales. En razón de esas consideraciones el Gobierno consideró la necesidad de solucionar las dificultades, se aprobó como cuestión previa, la reforma de la Constitución Política, a fin de entregar al Parlamento Federal el derecho exclusivo de legislar en materia social. En seguida, en 1925, se preparó un proyecto de Código Federal del Trabajo por el Presidente de la República Lic. Portes Gil, se convocó para que lo examinara a una convención patronal y obrera en noviembre de 1928; después de una amplia discusión y considerando parte de las observaciones y críticas formuladas, se redactó un nuevo proyecto que fué sometido al Parlamento Federal que, después de detenida discusión lo aprobó y fué promulgado como Código Federal del Trabajo el 27 de agosto de 1931.

El Código Federal del Trabajo de México puede considerarse entre los más avanzados de América; reglamenta: - El Contrato de Trabajo, la duración del trabajo, los descansos, los salarios mínimos, el trabajo de las mujeres y de los niños, el trabajo de la gente de mar, el trabajo de los obreros ferroviarios, el trabajo de los obreros agrícolas, los sindicatos, las huelgas y los lock-outs, - los riesgos profesionales; crea comisiones de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos, etc.

No concuerda, sin embargo, el Código con todos los Convenios Internacionales del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión a los trabajos industriales y maternidad obrera.

La evolución del Derecho del Trabajo, no puede detenerse y por ello, se han discutido y analizado los principios rectores de una nueva Ley Laboral que tiene como encomienda fundamental garantizar los derechos más caros de la persona humana consistentes en la libertad de trabajo, el de libre asociación el derecho de huelga, la impartición expédita de justicia y el derecho a una vida mejor de nuestros compatriotas.

Sin embargo, no hay que olvidar que el progreso de un país, no se hace por decreto, que lo poco o mucho que tenemos no es obra del azar, sino que todos juntos, autoridades de trabajo, obreros y patronos por igual estamos comprometidos en la tarea de mejorar, hasta donde nos sea permitido el bienestar general.

Quando se dió a conocer el anteproyecto de la Nueva Ley del Trabajo así como el proyecto correspondiente y la iniciativa Presidencial enviada al Congreso de la Unión se realizó un trabajo firme y conscientetanto por el sector patronal como obrero, con el fin de determinar su posición y criterio frente a la reforma laboral, es de justicia señalar la gran disposición de acercamiento del Presidente de la República, señor Licenciado Gustavo Díaz Ordaz con ambos sectores para dialogar el Nuevo Ordenamiento Laboral, culminando con la aprobación del mismo, no debemos dejar pasar por alto su magnífica intervención del señor Licenciado Don Salomón González Blanco Secretario del Trabajo y Previsión Social y en su carácter de Presidente de la Comisión Redactora de la Nueva Ley del Trabajo, igualmente al señor Licenciado Antonio

Ortíz Mena, Secretario de Hacienda y Crédito Público, así como a los Miembros de las Comisiones Legislativas y Dictaminadoras de las Cámaras del H. Congreso de la Unión.

Nuestras autoridades tuvieron a bien elaborar un Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, para substituir a la que expiró el 30 de abril de 1970, se basó precisamente en las modificaciones que ha experimentado nuestra sociedad desde la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En ese tiempo nuestra población se ha multiplicado en forma vertiginosa, el producto nacional bruto ha crecido más de ocho veces e igual ha acontecido con el ingreso per cápita que actualmente nos lleva a colocarnos en el umbral de los países en desarrollo, la producción de la industria manufacturera ha crecido en diez veces y el valor de nuestras exportaciones a precios constantes ya pasado de cuatrocientos millones de pesos a diez y seis mil quinientos millones, con lo que México ha dejado de ser un país agrominero para convertirse en un país industrial ya que la misma industria en su totalidad ha desplazado a los demás sectores.

Después de considerar estas tres leyes laborales, - he llegado a las siguientes:

CONCLUSIONES:

Primera.-

En Argentina encontré una innovación que pienso ayu-
daría en mucho a mejorar el proceso si se implantara en -
nuestra legislación. Para evitar que el proceso se inte-
rrumpa, cuando una persona haya sido notificada por medio
de edictos y no haya comparecido a la audiencia en el pla-
zo citado, surge la figura de un Fiscal, llamado "Defen-
sor de Ausentes", que interviene en el litigio como apode-
rado; por supuesto que esto sólo se hace cuando en el de-
mandado el ausente, dando con esto un sentido de paridad_
al proceso, ya que éste tendrá la oportunidad de no ha-
llarse en estado de indefensión.

Segunda.-

Respecto a la ausencia de las partes a la Audiencia
de Conciliación de Demanda, Contestación y Excepciones, -
la ley laboral argentina sanciona a ambas partes con mul-
tas que oscilan entre \$1000 y \$5000 pesos, que se desti-
nan a mejorar y aumentar la Biblioteca con que cuenta el_
Ministerio del Trabajo.

Para mí, estas multas serían beneficiosas si se -
aplicaran en nuestra legislación como fondos para finan-
ciar los peritajes en forma gratuita a los obreros que de-
mostrarán su insuficiencia de medios económicos para : -
afrentar estos gastos de peritaje.

Tercera.-

La legislación laboral brasileña, considero que ha llegado a un avance óptimo en lo relativo a la agilización de los trámites del proceso, llegando así a sustanciarlo en una sola audiencia, cuya duración no es mayor de dos o tres horas para resolver los conflictos que ante ella se plantean.

Comprendo que para llevar a cabo este Sistema en nuestro país, tendría que comenzarse por capacitar a elementos idóneos para secundar eficientemente a la Magistratura.

Cuarta.-

México se coloca a la cabeza de las demás leyes respecto al interrogatorio de testigos en esta materia, pues la participación de las partes en dicho interrogatorio es beneficiosa ya que, el interés directo que tienen en el asunto, hace que el resultado de esta prueba testimonial sea más exhaustiva si es conducida de esta manera.

Quinta.-

Las leyes de Trabajo de Argentina y Brasil otorgan muchas prestaciones a su elemento trabajador, que superan a la Ley Laboral Mexicana; pero aquéllas no son mejores que las que otorga el artículo 123 Constitucional.

Sexta.-

Algunos de los Convenios de la O.I.T. se han agregado a esta Tesis, con el fin de dejar constancia de que en nuestro país, no siempre han sido sancionados como debiera ser, según el Artículo 133 Constitucional, al no aprobarlos el Senado, no pueden incorporarse efectivamente a las leyes positivas.

BIBLIOGRAFIA.

- Alexander, Robert J.- El Movimiento Obrero en América Latina 1969- Editorial
- Campos Julieta - (tratado) "El Desarrollo Económico -Análisis y Política - Fondo de Cultura Económica - 1962.
- Jarbas Peixoto - Coleção de Codigos de Brasil -Código do Trabalho - Tomo 11 - 1945.
- Becerra Bautista José - El Proceso Civil en México-1965-Ed.
- Trueba Urbina - Nuevo Derecho Procesal del Trabajo-Ed. - Porrúa - 1965.
- Decrbe 5536 July 31, 1964- A Statement of the Taws in - Argentina in matters affecting business-General Secretarial Organization of American States - Supplement 1.-
- Diccionario Enciclopédico Quillet- Tomo IX - Ed,Quillet-1966- 3a. ed.
- Enciclopedia Uteha - Ed. Montaner y Simons.- Barcelona - 1965- Tomos
- Decretos - Ley de Argentina - 17.639 - Legislación Nacional año 1969 Página 180 y sigs.
- Decreto - Ley 18.115 - Tomo XXVIII - A 1969.
- Decreto - Ley 18-254 - Pág. 1425
- Decreto - Ley 18.472 - Pág. 2815.
- Decreto - Ley 18.281- Pág. 1455.

Estatuto XXVIIIIC - 1968

Estatuto CCCXLVIII - Pág. 751

Decreto 18.272 - Pág. 1442.

Decreto de Febrero 22 de 1967

Ley 18.345 del 12 de septiembre de Pág. 2664.

Decreto - Ley No. 5584 del 26 de Junio de 1970 -Brasil.

Decreto - Ley No. 5.1336 del 13 de mayo de 1961.

O Brasil e O Servicio Social Nas Américas -III Congreso - Panamericano de Servicio Social - Porto Rico - Octubre de 1965 Títulos VIII y IV.

De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo-Tomos I y II México,D.F. 1954 - Editorial Porrúa.

Trueba Urbina, Alberto - Derecho Procesal del Trabajo - México - 1945.

Zavala Silvio y Castelló María - Fuentes para la Historia del Derecho del Trabajo - VIII - México Fondo de Cultura Económica.

Trueba Urbina, Alberto -"El Nuevo Artículo 123 Constitucional" - Edit. Porrúa - México, D. F. 1962.

Pozzo D. Juan - Derecho del Trabajo - Vol. III-Ed.IAR.

Linares Quintana - "Leyes, Decretos y Resoluciones del Trabajo - T.E.A.

Quiroz Martínez, Roberto. - El Problema del Proletariado en México.

El Tratado del Proceso Laboral - Tomo I - Ed. IAR.

Legislación Social de América Latina - Tomo II.

Podelli Ramiro, J. - El Derecho Procesal, Civil y Comercial y Laboral.-

Quiroz Martínez, Roberto. - El Problema del Proletariado en México.

El Tratado del Proceso Laboral - Tomo I - Ed. IAR.

Legislación Social de América Latina - Tomo II.

Podelli Ramiro, J. - El Derecho Procesal, Civil y Comercial y Laboral.-