

" CONTRATOS DE TRABAJO EN DERECHO
INTERNACIONAL PRIVADO "

TESIS PROFESIONAL.

MARIA MAGDALENA LEDESMA GUERRERO.

1971.



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.

A MI PADRE
Con veneración.

A MIS HERMANOS
con cariño.

A MI MADRE
Porque siempre seguirá
viviendo en mi corazón.

A MIS ABUELOS
Con amor y respeto.

A MIS AMIGOS
Porque en ellos
está mi confianza.

A MIS MAESTROS

Por sus siempre recordadas
cátedras y sus oportunos --
consejos que me orientaron
en los momentos más difi-
les de mi vida estudiantil.

**AL LICENCIADO
HECTOR LOPEZ COLMENARES.**
Por su ayuda y amistad.

**A TODAS AQUELLAS
PERSONAS QUE EN UNA U
OTRA FORMA ME AYUDA-
RON EN LA REALIZACION
DE MI TESIS.**

TEMA: CONTRATOS DE TRABAJO EN DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.

INTRODUCCION.

CAPITULO I. - CONCEPTO: a. - Definición.

- b. - Contratos de trabajo y relación de trabajo.
- c. - Concepto de trabajador.
- d. - Concepto de patrón.
- e. - Concepto de representación y de confianza.
- f. - Dirección y dependencia.

CAPITULO II. - LEY QUE LOS RIGE:

- a. - La del domicilio de la empresa.
- b. - La del país en que se contrata.
- c. - La del país en que se ejecuta el trabajo.

CAPITULO III. - NATURALEZA, CAPACIDAD Y FORMA DEL CONTRATO:

- a. - Condiciones nulas.
- b. - Contratos para trabajar en el extranjero.
- c. - Exención fiscal.
- d. - Sustitución de el patrón.

CAPITULO IV. - PROBLEMAS DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO:

- a. - Ley competente.
- b. - Parámetros.

CONCLUSIONES

OBRAS CONSULTADAS.

INTRODUCCION.

LAS EMPRESAS Y SU ORGANIZACION. - En un principio la organización de las empresas estaba en manos de los obreros, y más tarde tenían un jefe de taller que era el que organizaba todo.

Hubo una distinción entre obrero y empleado; el obrero desempeña labores de producción y el empleado de administración.

APARICION DEL DERECHO DE TRABAJO Y SU EVOLUCION. - El derecho de trabajo es una consecuencia del desarrollo de la industria manufacturera, hubo normas anteriores al derecho de trabajo que regulaban a éste, pero -- sus alcances eran limitados.

En la mayoría de los países regulaban el derecho de trabajo a través de los códigos civiles, tomando como base el código de Napoleón, el contrato de trabajo lo regulaban como el arrendamiento de obra o servicios donde predominaba la voluntad de las partes.

Con la expansión de la industria manufacturera nace en el campo -- social un nuevo sujeto que es el proletariado, éste está formado por personas que consiguen los medios de subsistencia por medio de el salario que -- es abonado por el empresario, éste es la persona que les ofrece la posibilidad de trabajo.

Constantemente el empresario es persona con un monopolio que fija a su arbitrio las condiciones de trabajo y la medida del salario.

La compensación entre los trabajadores que buscan un empleo trae como consecuencia la explotación inhumana, el empleo de las mujeres y de

los menores, sumando a esto está el maquinismo que hace que el trabajador necesite de normas protectoras.

Las primeras normas obreras son como consecuencia de lo dicho anteriormente y se considera como un poder de policía.

En la mayoría de las legislaciones de los países especialmente los latinos dictan normas que regulan la prestación del trabajo, fijando condiciones inderogables por las partes, pues aquí se tiene en cuenta que los países, que por las necesidades de los trabajadores estos no gozan de libertad para celebrar en contrato de trabajo y también dictan normas de derecho administrativo de trabajo.

CAPITULO I

CONTRATO DE TRABAJO, su definición. - El contrato de trabajo es la convención por la cual una persona por un salario, se subordina a otra para prestarle servicios.

Al analizar ésta definición vemos que la palabra convención se ajusta a la realidad, es un acuerdo o compromiso que se hace entre el trabajador y el patrón, aquí en el contrato de trabajo no hay formalismos ni solemnidades, como en otras ramas del derecho.

Este acuerdo es de caracter personal puede celebrarse por tiempo fijo pero, generalmente es por tiempo indeterminado, el incumplimiento de las obligaciones por cualquiera de las partes da lugar a cierto tipo de sanciones.

Otro elemento de la definición es el salario, que es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador.

Esta retribución a recibido diversas denominaciones como por ejemplo jornal, comisión etc. pero, generalmente todas las legislaciones han adoptado el término salario.

Por lo general se adoptan dos formas para pagar el salario o retribución, una de ellas es el salario por día en esta forma se toma en consideración la unidad de obra o también se llama salario a destajo esto es, que se fija un precio a cada unidad que se hace.

Estas formas son adoptadas por México y reguladas, de ellas se pueden sacar sistemas mixtos, una de esas formas es el salario por tarea que no esta regulado en México pero, tampoco esta prohibido, la legislación española adopta éste sistema, en ésta forma de salario se toma en consideración la unidad de tiempo y la unidad de trabajo, se le da determinada cantidad de trabajo al trabajador y lo debe realizar en determinado tiempo, antes que concluya el tiempo fijado si lo realiza el trabajador tiene derecho a recibir su retribución.

Hay otros sistemas de pagar el salario que es el sthnanonismo por Rusia esta adoptado, el trabajador realiza su tarea fijada y, una vez concluida sigue trabajando por cada unidad que realice de más, recibe una prima en ocasiones aumenta esta prima en forma proporcional.

En los Estados Unidos de Norteamérica han adoptado el sistema Tay-
los, que consiste en determinar el número de unidades o de cantidad de tra-

bajo que pueda desarrollar el trabajador en determinado tiempo, se calcula; ese cálculo se hace entre el trabajador más eficiente y el trabajador menos eficiente; se saca un promedio y el resultado se impone a todos los trabajadores.

Este sistema al igual que el del trabajo por tarea y el Stknanonismo son sistemas de explotación ya que el sistema de sthnanonismo consiste en que al trabajador que termina sus tareas y después realiza otra unidad más, se le paga cierta cantidad y si realiza otra, esa cantidad aumenta al doble, ese aumento progresivo de la prima hace que el trabajador realice un esfuerzo que no va de acuerdo con su capacidad física y se agota poco a poco antes de tiempo.

El legislador ha querido proteger al trabajador fijando un salario mínimo con el cual el trabajador satisfaga sus necesidades fundamentales su educación y placeres honestos.

El salario debe pagarse directamente al trabajador o persona designada por él mediante una carta poder.

Se puede decir que este es producto de su trabajo, el salario está exceptuado de embargo, compensación o descuento.

Aquí en México, el salario mínimo se fijará cada dos años.

Otro elemento que menciona la definición es que el trabajador debe subordinarse o someterse a las órdenes del patrón, siempre que estas órdenes sean lícitas y acordes con el trabajo que se tiene que realizar.

Esta subordinación es una de las principales características del

contrato de trabajo pues, al estar subordinado el trabajador y no esté impedido para trabajar aunque da persona física o moral que utilice los servicios del trabajador no los use, solo basta que éste se subordine y que la otra parte este de acuerdo, para que reclame su salario correspondiente.

El trabajador tiene la obligación de laborar con el cuidado y esmero apropiados en la forma, lugar y tiempo convenidos.

El trabajador según el artículo 33 de la ley federal del trabajo estará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas.

Como se dijo anteriormente es la subordinación una de las principales características del contrato de trabajo pues, sin esta no habrá tipificación del contrato, al haber dicha subordinación el trabajador queda protegido y además gozará de las garantías que le da la ley federal del trabajo.

Para que preste sus servicios personales esto, quiere decir, que la persona que solicita el trabajo debe realizar él el trabajo bajo la dirección de el patrón, al no prestar el servicio personalmente el patrón puede pedir la rescisión de el contrato, cuando el trabajador no preste sus servicios a los cuales esté obligado sin causa justificada, el patrón tiene la facultad de suspender al trabajador de su empleo sin pagarle el salario, pero solamente cuando se encuentre en el reglamento interior del trabajo.

Este servicio puede ser intelectual, material o de ambos géne -

ros, por lo general son los empleados los que realizan el servicio intelectual, los obreros y campesinos lo realizan materialmente.

Antes que el trabajador empiece a realizar los servicios generalmente el patrón se cerciora que el trabajador se encuentre apto para la realización del trabajo, se cerciorará que no ha sufrido riesgo profesional con anterioridad y que no padez enfermedades contagiosas, para esto se necesita que el trabajador se haga un examen médico, también se le exige en ocasiones que se someta a un examen de eficiencia para demostrar sus aptitudes, hay trabajos que no requieren de éste examen.

El artículo 113 fracción II habla de las obligaciones posteriores a los servicios de el trabajador que es, devolver los utensilios o herramientas o materia prima sobrante cuando el trabajador ha terminado

Cuando el trabajador haya facilitado casa al trabajador para la prestación de servicios, al terminar ésta prestación se dará un plazo de quince días para desocuparla y, en el caso de el campesino o del minero se dará un mes de plazo.

La ley federal del trabajo en el artículo 17 dice que el contrato de trabajo es aquel que en virtud de el cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal, mediante una retribucion convenida.

Los elementos de dirección y dependencia son características del contrato de trabajo y son necesarias para que el contrato de trabajo llegue a configurarse como tal.

La dirección se refiere a la facultad que tiene el patrón para ordenar como el trabajador debe realizar el trabajo.

La dependencia esto en un sentido jurídico ya que económico no podría ser, porque el trabajador está prestando un servicio y va a crear un producto y ese producto va a tener una utilidad para el patrón.

Estos dos elementos deben considerarse como la subordinación que el trabajador debe tener al patrón para realizar el servicio.

CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO. - En la definición que nos da la ley federal del trabajo hay cinco elementos, un acuerdo de voluntades, una prestación de servicios personales, una retribución, dirección y dependencia.

Los tres primeros elementos pueden ir en cualquier contrato, -- pero si no hay una dirección y dependencia no habrá tipificación del contrato de trabajo.

La teoría de la relación de trabajo nació en Alemania, esta teoría se llega a justificar en regiones totalitarias.

Esta teoría tiene su apogeo en la época del nacional socialismo.

Los autores alemanes para señalar una innovación en el terreno jurídico usaron la expresión *arbeitsverhältniss*: ésta expresión significa la situación en que se encuentra el que presta un servicio al ingresar en una empresa.

Al traducirse esta frase al idioma español pasa como relación de trabajo.

Como ya se dijo en líneas anteriores, esta teoría llega a justificarse en regiones totalitarias, es por esto que bajo estas regiones nace tratando de justificar transformando el derecho privado y civil en derecho público y muy especialmente esta relación trata de la prestación de servicios, tomando en consideración el intervencionalismo del Estado - en la producción y en la relación de trabajo y por lo tanto está fijaba las condiciones de trabajo que era para, prestar los servicios y las partes ya no tenían que fijarlas pero, si había voluntades interviniendo en el contrato de trabajo que era para prestar servicios y la otra parte su voluntad intervenía aceptando esa prestación y pagar el salario.

El Estado fijaba las condiciones de trabajo colectivamente y que un trabajador aislado no podía discutir las.

Para los alemanes la expresión *arbritdverhálniss*, traducida erróneamente (dice el Lic. Sanchez Alvarado) como relación de trabajo significa el ingreso del trabajador en la empresa con el fin de prestar servicios dependientes o subordinados y que las condiciones de trabajo ya se encuentran establecidas colectivamente por el Estado.

La expresión *arbeitsverhálniss* significa condición, situación o circunstancia de trabajo.

Condición porque se necesita una condición o sea la voluntad de el trabajador para que ingrese a la empresa o industria.

Situación significa la posición en que se encuentra colocado el trabajador.

Circunstancias son una serie de factores que concurren para que el que presta sus servicios ingrese a una empresa o industria.

El desarrollo de las empresas trajo como consecuencia la presencia de más trabajadores, al haber un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, los juristas lo llamaron contrato, ésta terminología ya es de uso universal pero, aquí la autonomía de la voluntad no es del todo aplicable ya que el Estado interviene para proteger a la parte más débil, en la relación contractual, si esta protección no es acatada, el contrato será nulo.

La mayoría de los Autores latinos han considerado que en la teoría de la relación de trabajo, la voluntad del patron ya no interviene, ya que las condiciones de trabajo están prefijados por el Estado y, solo entienden estos autores que la relación de trabajo o la teoría de la relación o el Arbeitsverhältniss, es el ingreso del trabajador a la empres, pero esta teoría solo se refiere a eso sino también se refiere a la voluntad del trabajador de prestar sus servicios subordinandose a la voluntad del patron y este o sea la otra parte del contrato también manifiesta su voluntad aceptando y recibiendo los servicios y pagando la retribución correspondiente al trabajador.

Algunos autores dicen que la voluntad del patron no interviene para señalar las condiciones del trabajo y hasta es posible que vayan en contra de su voluntad basándose en el artículo 49 de la ley federal del trabajo, la cual señala la cláusula de exclusión de ingreso o sindical, en virtud de esta el patron se obliga a admitir a los trabajadores que esten sindicalizados.

Cuando hay una vacante en la empresa al sindicato es a quien le corresponde proponer a la persona que debe de ocupar esa vacante.

Pero esta cláusula puede incluirse o no en el contrato colectivo de trabajo, ademas el patron esta manifestado su voluntad en el momento en que acepta esta cláusula, además este pone a prueba al trabajador y puede rescindir el contrato de trabajo si hay engaño por parte del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, como es en el momento de celebrarse el contrato lo hubiere engañado con certificados falsos o referencias en las cuales no se le atribuya al trabajador capacidad o facultades al trabajador de las cuales carezca, el patron puede despedirlo sin ninguna responsabilidad.

El contrato de trabajo protege al trabajador pues, por ejemplo el patron y el trabajador forman un contrato de trabajo y al dia siguiente el patron rechaza al trabajador, este, o sea el patron no puede hacerlo ya que el contrato de trabajo y la relacion de trabajo no pueden ir separados y dicha relacion esta protegiendo al trabajador, al rechazar el patrón al trabajador podría traerle consecuencias graves.

El contrato deberá contener según la ley federal del trabajo: El nombre, la nacionalidad, el sexo, estado civil y domicilio de los contratantes, el servicio que deba prestarse y la duracion del contrato de trabajo, el tiempo de la jornada, el sueldo que habra de percibir el trabajador y el lugar o lugares donde habra de realizarse el servicio.

Además el horario de labores, descansos semanales y obligatorios y vacaciones.

Algunos autores clasifican al contrato de trabajo dentro de los demás contratos.

Otros asimilan el contrato de trabajo al contrato de sociedad o al mandato pero, tambien tiene características distintas.

En el contrato de trabajo debe ser una persona física la que contrata, no importa el sexo.

En el contrato individual de trabajo tiene formalidades, la primera de ellas es que debe ser escrito, pero hay casos de excepción, también debe llevar los requisitos anteriores citados.

Como se dijo anteriormente la teoría de la relación de trabajo fue expuesta por Wolfgang en 1935 - en Alemania, es la incorporación del trabajador a la empresa de donde se deriva, las prestaciones de servicios y el pago del salario que era regida por la ley.

La relación del trabajo no se opone al contrato de trabajo sino que lo complementa.

Muchos tratadistas laboristas no lo aceptan.

El contrato en la nueva ley de trabajo no tiene ninguna diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

En el artículo 20 de la nueva ley de trabajo dice" Se entenderá por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un

#

servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

La prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos, nuestra ley protege al trabajador en general.

Según el artículo 21 de la nueva ley de trabajo se supone que hay contrato o relación de trabajo cuando se presta un servicio personal de un trabajador a otra persona que lo recibe.

A falta de contrato escrito se regirán por las normas de trabajo o de la ley federal del trabajo.

CONCEPTO DEL TRABAJADOR. - El trabajador es aquel que presta el servicio material, intelectual o de ambos géneros.

Este servicio se usa con animo de lucro o no, - podríamos decir que hay tanta definiciones de trabajador como autores.

La ley federal del trabajo dice " Que el trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo ".

Nay una definición que nos da Sanchez Alvarado dice. " Que el trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de - ambos generos, en forma subordinada".

Dentro de la palabra trabajador debemos comprender a los obreros, jornaleros, domésticos, artesanos, profesionales, empleados de confianza, -- empleados de una empresa, agentes de ventas, artistas, toreros, deportistas, profesionales, burócratas, etc.

La legislación mexicana protege a toda persona subordinada a otra, el Congreso de la Unión tiene la facultad de expedir las leyes sobre el trabajo.

el trabajador tiene la protección de la ley federal del trabajo, al principio esta fue para proteger solo al obrero industrial, sin proteger a los demás trabajadores, posteriormente amplió su aplicación y vigencia a las demás personas subordinadas a la voluntad de otra persona para prestar sus servicios.

En todas las legislaciones extranjeras no es aceptado unánimemente que el trabajador sea el que preste un servicio subordinado, algunos hacen una diferencia entre trabajador y empleado, para otros también protege al trabajador doméstico, otras no.

El trabajador puede ser de sexo masculino o femenino, también los menores pueden entrar en esta categoría y, la constitución mexicana ha dado igual trato al trabajador de cualquier sexo y reglamenta especialmente el trabajo de menores y de mujeres.

Se ha fijado la jornada máxima, con objeto de evitar la fatiga del trabajador, esta puede variar tomando en cuenta el tiempo de labor y el tipo de trabajo que desempeñe el trabajador.

La ley protege la vida del trabajador y su seguridad además protege a su familia en vida de este y después de su muerte, su educación y descansos.

El incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador da lugar a las responsabilidades civiles,

Sera nula la denuncia de los trabajadores del salario devengado o de indemnizaciones o de prestaciones que deriven de los servicios prestados.

La legislación mexicana protege al trabajador y a la mujer que trabaje, a esta le prohíbe las labores peligrosas insalubres el trabajo nocturno industrial igual para los menores, prohíbe el trabajo para los menores de 14 años, para los mayores de 14 años y menores de 16 su jornada máxima será de 6 horas y no podrá trabajar trabajo extra.

Es indudable que las legislaciones de los países tienen que dictar medidas especiales para el trabajo de la mujer y del menor de edad pues la salud de la mujer esta intimamente ligada al porvenir de los países y el legislador trata de que no la exploten y evita que le -- paguen un salario inferior al del hombre pues, el patrón siempre trata de abusar de la ignorancia y condiciones en las cuales se encuentra el trabajador, -- pues trata de contratar al menor de edad y a la mujer para pagar menor salario.

Hay medidas especiales para cuando la mujer esta embarazada y medidas antes y despues del parto para no perder el trabajo.

El país considera que los menores de edad -- deberan desarrollarse fisicamente y educarse, ademas no son sus fuerzas iguales a las de los mayores de edad y por lo tanto no podrán tener jornadas iguales.

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con ciertas medidas.

El trabajador en general es tratado por el patrón como un objeto, como un instrumento mas de la empresa o fabrica de la cual gana utilidades para satisfacer sus necesidades y placeres lujosos por lo tanto el legislador trata de proteger al trabajador al que este prestando un servicio ya sea un trabajo de planta o temporal.

La fuerza de trabajo del trabajador esta a disposicion del patrón, el trabajador esta juridicamente obligado a obedecer.

La Direccion del patron es la facultad de mando; esta existe en toda relación de trabajo y solo puede realizarse en horas de trabajo.

TRABAJO DE MENORES. - En materia laboral la mayoría de edad para trabajar es de 16 años, pero, pueden trabajar los mayores de 14 años estableciendo un reglamento especial para ellos; deben celebrar el contrato con autorización del padre o tutor en su defecto el sindicato, si no hay, la junta de conciliación y arbitraje y a falta de esta se requiere la autorización del inspector de trabajo o bien la autorización de la autoridad política; tiene el derecho de recibir el salario y ejercer los derechos que nazcan del contrato de trabajo.

Al igual que la mujer no pueden trabajar jornadas máximas o tiempo extra, no pueden desempeñar jornadas nocturnas, su jornada máxima es de 6 horas; los menores que trabajen deberán someterse periodicamente a exámenes médicos, para saber las condiciones físicas, la fecha en que debe de hacerse el examen médico la fijará el inspector de trabajo, sin este certificado el contrato de trabajo se nulificará pero, seguirá teniendo los mismos derechos que le correspondan como trabajador durante el tiempo

en que presto sus servicios.

El patrón que hubiere celebrado el contrato de trabajo sin el certificado de medicina será responsable y sera acreedor de una sanción administrativa.

No puede trabajar en expendios de bebidas -- embriagantes de consumo inmediato o en trabajos -- susceptibles a afectar su moralidad o buenas costumbres , quedan prohibidos los trabajos de ambulante - pero, pueden hacerlo con autorización especial de la inspección de trabajo y tambien quedan prohibidos los trabajos que requieran mayores fuerzas de las que -- tiene el menor.

No pueden desempeñar labores peligrosas insalubres nuestra ley nos dice cuales son estas " Las labores peligrosas son, engrase, limpieza, revision o reparación de maquinas o mecanismos en movimiento, no pueden trabajar en aparatos mecánicos peligrosos como son sierras automáticas circulares o de cuchillas cortantes o martinets "

Tampoco pueden trabajar en fabricas de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, o metales

alcalinos.

Las labores insalubres son " las que ofrezcan peligro de envenenamiento, trabajos de pintura industrial en las fabricas donde usan las cerusa, el sulfato de plomo",

Entre la jornada de los menores debe de disfrutar de una hora de descanso, tambien queda prohibida la labor para los menores donde se produzca humedad - gases y polvos nocivos.

Deberán disfrutar de un dia de descanso por cada 6 dias de labor y tambien de 18 dias de vacacipnes anualmente por lo menos y de descansos obligatorios.

El contrato de los menores debe ser escrito -- cuando no existan contratos colectivos aplicables se -- haran dos ejemplares, uno para el trabajador y otro para el patrón.

Esta prohibido el trabajo para mayores de 14 años y menores de 16 que no hayan terminado su educación -- primaria y se castigará con una multa de 5,000.00 -- pesos conforme al articulo 879.

TRABAJO DE MUJERES. - Se establece una reglamentación especial para la mujer que trabaja, nuestra ley reglamenta medidas protectoras, esta no puede laborar donde se afecte su moralidad y las buenas costumbres, la mujer siempre habia sido considerada inferior al hombre y no se le permitía trabajar y si lo hacia era repudiada por la sociedad.

Pero al principiar este siglo ya hay una vida más agitada, guerras mundiales, descubrimientos científicos y sobre todo desarrolla de la empresa, y la mujer debe trabajar pues se comienza a ver la necesidad de que ella trabaje, se empieza a ver cierta igualdad con el hombre que tiene la misma capacidad, y se le da cierta igualdad pero con cierta reserva más en latinoamerica por el costumbrismo que existe.

CONCEPTO DE PATRON. - En un principio el patrón significaba defensor, amparador, esta significación fue degenerandose hasta nuestros dias, y ahora significa el que contrata los servicios de otro para obtener un beneficio y explotarlos, además obtener un lujo y satisfacer sus necesidades.

Puede ser una persona física o colectiva, la ley federal del trabajo dice, "Que patron es toda persona física o moral que emplea el servicio de otro, en virtud de un contrato de trabajo".

Esta persona tiene obligaciones hacia los trabajadores, debe pagar el salario y no debe de incurrir en faltas de propiedad y honradez y en actos de violencia, - tampoco tiene el derecho de recibir el salario por otro trabajador ni cometer imprudencias dentro del local que ponga en peligro la seguridad y salud de los trabajadores. debe acondicionar la fabrica con medidas de seguridad e higienicas, debe pagar el salario en la fecha y lugar convenido, no debe tratar con violencia ni amenazas, malos tratos o injurias a los trabajadores, no debe - causar perjuicios en las herramientas que usen los - trabajadores, una de las principales obligaciones es - tratar con igualdad a los trabajadores sean de la nacionalidad que fueren, tambien tiene la obligacion de cubrir las vacantes que presenten con los trabajadores - de categorias inferiores, este es el derecho de ascenso o de escalafón, este es un estímulo para el trabajador.

Cuando hay suspensión de trabajo y que no hay responsabilidad del patron ni del trabajador son los casos de enfermedades contagiosas del trabajador o incapacidad temporal por accidentes o enfermedades que no constituyen riesgo profesional., aquí surtira efectos la suspensión desde la fecha en que el patron tenga conocimiento de ello el trabajador debe trabajar a su trabajo cuando se alivie.

La prisión preventiva del trabajador si este -- obron en defensa del patron, tendrá derecho al salario, la sus pension del trabajo tendrá efectos desde que es - detenido hasta la fecha en que cause ajecutoria la sentencia o termine el arresto.

Cuando es designado el trabajador como representante ante los organismos estatales como en la junta de conciliación y arbitraje, la comisión nacional y regionales de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la suspencion empezara cuando empiece a desempeñar el cargo hasta el período de 6 años.

Cuando el trabajador no tenga los documentos que exigen para prestar el servicio.

El patron o empresario se presenta como un monopolio que fija a su arbitrio las condiciones de trabajo y medidas de salario.

La competencia entre los trabajadores que buscan empleo trae como consecuencia la explotación inhumana y el empleo de los menores y de las mujeres, se ha sumado a esto el maquinismo que hace que el trabajador necesite de normas protectoras.

CONCEPTO DE REPRESENTACION Y DE CONFIANZA. -

La representacion del patron basta conque el patron -- nombre a alguna persona su representante para, que el -- trabajador deba aceptar ordenes de este y se someta a -- su autoridad.

Para el nombramiento de el representante de el patron no se requiere un acto previo que le otorgue poder general o especial, sus ordenes obligan al patron.

La representacion del patron nace con la gran industria, el representante puede realizar funciones de

dirección y también de administración en nombre del patrón.

Los representantes del patrón son los que tratan directamente con los trabajadores, dan órdenes y éstas deben ser acatadas, éstos obligan al patrón y si al patrón o a sus intereses no les convienen los despiden sin ninguna responsabilidad, ya que éstos no los protege la ley.

Los empleados de confianza son trabajadores que ejecutan labores de dirección y fiscalización, inspección, vigilancia y trabajos personales del patrón.

En realidad esos trabajadores se encuentran en peor situación que los trabajadores, porque para que despidan a los trabajadores se necesita que el patrón pruebe el motivo por el cual lo va a despedir y por lo tanto rescindir el contrato de trabajo por una causa justificada.

El Artículo 26 fracción X, por perder la confianza del patrón el trabajador que desempeña el empleo de dirección, fiscalización y vigilancia, el patrón puede despedirlo más si había sido promovido por escalafón en la empresa este volverá a su antiguo puesto salvo que haya

motivo justificado para su desempleo o despido.

Los patrones han abusado de esta fracción -- porque basta que manifieste que se le ha perdido la -- confianza pero esta debe ser mostrada.

No se le permite estar dentro del sindicato contratante ya que el patrón es quien lo elige.

La misma ley es la que esta desamparandolo.
DIRECCION Y DEPENDENCIA. - Estos son los elementos de la definición del contrato del trabajo los principales sin estos no se podría tipificar el contrato, el trabajador siempre dependera de la dirección del patron esta dependencia no será economica sino juridica, esto quiere decir que se someterá a las ordenes del patrón - para que estas sean dadas de acuerdo con el servicio - que va a realizar el trabajador y que sean licitas.

La dirección se refiere a la facultad que tiene el patrón para ordenar como el trabajador debe hacer el trabajo o como realizarlo.

La dependencia esto es en un sentido jurídico - ya que económico no podría ser, porque el trabajador esta prestando un servicio y este servicio va a crear

un producto y ese producto va a tener una utilidad.

Estos dos elementos deben considerarse como elementos de subordinación que el trabajador debe tener al patron para realizar el servicio.

La facultad de dirección se complementa dentro de ciertos límites, con la facultad disciplinada.

Es la dirección y la dependencia han despertado discusiones y se han elaborado doctrinas al respecto.

La primera doctrina mexicana dice que la dirección se refiere a la subordinación técnica y la dependencia a la subordinación económica.

Esta doctrina estaba apoyada por el departamento autónomo de trabajo, antecesor de la secretaría de trabajo y previsión social y apoyada por la suprema corte de justicia.

Se critica a esta doctrina porque dependencia y dirección tienen la misma significación.

Jacobi dice: " Un contrato de trabajo puede existir sin dependencia económica, la subordinación al patron es jurídica, más no económica".

La dependencia no es un elemento especial.

TEORIA DE JACOBI. - Jacobi dice que la relación de trabajo se caracteriza por la prestación de servicios y que la subordinación del trabajador al patrón es una consecuencia de la prestación de servicios, esta se encuentra limitada por el tiempo puede ser fijo o indeterminado o, por su resultado, cuando se obtiene un producto.

La prestación de servicios, puede referirse a una prestación individualizada de antemano, este será un contrato de obra, cuando la prestación de servicio esta limitada por el tiempo e individualizada sera una prestación de servicios se encuentra libre y cuando la prestación se encuentra limitada por el tiempo y esta no esta individualizada de antemano será un contrato de trabajo.

La relación de trabajo crea una relación jurídica de poder o de subordinación, este es un elemento derivado de la prestación de servicios.

La crítica que se hace a esta teoria es que no

es exacto que las prestaciones de servicio del trabajador se encuentren previamente individualizadas y, además - en nuestra ley dice que se debe presisar el servicio lo mejor posible, ademas Jacobi dice que cuando el servicio esta limitado por el tiempo e individualizado se encuentra fuera del contrato de trabajo y esto no es cierto.

TEORIA DE SINZHEIMER. - este autor dice que el trabajo subordinado es el que presta un hombre en una relación jurídica de poder.

En las relaciones de caracter orgánico es necesario un poder y las relaciones de trabajo es de caracter orgánico, es en el derecho donde descansa ese poder de relación que hay entre el trabajo y la propiedad, esa propiedad es un producto, el trabajador no lo tiene pero, lo tiene un tercero entonces el trabajador tiene que subordinarse.

TEORIA DE BARASSI. - Dice que la relación de trabajo crea la relación de subordinarse y este crea un estado jurídico, no es un simple poder, pues quedaría fuera de todo control jurídico, este estado jurídico de subor-

dinacion es por el hecho de que trabajador pone a disposición de patrón su fuerza de trabajo y este tiene la facultad de imponer su voluntad y la obligación del trabajador de sujetarse á ella.

Esta facultad y esta obligación esta limitada - pues, no puede ir mas alla de lo contratado.

La relación de trabajo tiene los cinco elementos que son: la prestación de servicios, y el consumidor, la inseción del trabajador al servicio de la hacienda, la subordinación del trabajador a los riesgos de la empresa y la corelación entre la prestacion de servicios y su retribucipn.

La fuerza de trabajo del trabajador esta a disposición del patron, el trabajador esta juridicamentte obligado a obedecer siempre que estas ordenes sean licitas y de acuerdo con lo pactado.

La dirección del patron es la facultad de mando esta existe en toda relación de trabajo, pero solo puede realizarse en horas de trabajo.

CAPITULO II

En el artículo 123 constitucional se encuentran las normas que rigen las relaciones entre el patrón y el trabajador, al incluir éste artículo en nuestra constitución de 1917, México se pone a la altura de otros países y además hay países que no tenían un código de trabajo como se hizo en México, sino que todavía tenían normas aisladas que regían al derecho de trabajo, las relaciones de trabajo, etc.

Dicho artículo nos dice, que el Congreso de la Unión debe de expedir las leyes de trabajo y que la aplicación de dichas leyes corresponden a la autoridad de los Estados y, exclusivamente a las autoridades federativas les corresponde aplicar las leyes en relativos a las industrias textiles, eléctricas, cinematográficas, azucarera, minera, de hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas directa o indirectamente por el gobierno federal, también las empresas que estén en zonas federales y - - aguas territoriales, a conflictos que afecten a dos o

más entidades federativas a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y por último las obligaciones que tienen los patrones en materia ejecutiva,

El artículo 73. - Este artículo habla de las facultades del Congreso de la Unión, tiene facultades de dictar las leyes para toda la República en lo relativo a trabajo, leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional.

La ley federal del trabajo, ésta fué aprobada y promulgada el 27 de agosto de 1931.

En ésta ley encontramos protección hacia el trabajador, a la mujer que trabaja, al menor de edad, reglamenta cual es la jornada máxima, el salario mínimo habla sobre la huelga, reglamenta también el riesgo profesional, da libertad para asociarse al sindicato.

Las autoridades actúan por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desempe-

ña una función administrativa y las juntas federales de conciliación desempeña una función jurisdiccional también por medio de las juntas de conciliación y arbitraje.

Las autoridades locales actúan por medio de las juntas centrales de conciliación y arbitraje y las juntas municipales desempeñan funciones jurisdiccionales.

CONFLICTO DE TRABAJO - Se define el conflicto de trabajo como las controversias que surgen con motivo de la creación, modificación o cumplimiento de una relación de trabajo bien sea individual o colectiva.

Las relaciones de trabajo pueden ocasionar conflictos.

Los conflictos individuales son cuando surgen entre uno o más trabajadores determinados y la empresa de la cual dependen. Estos son atendidos generalmente por los tribunales cuyas sentencias -

producen efectos solo respecto a las partes que intervinieron en el juicio.

Los conflictos colectivos cuando son promovidos por los asociados en una asociación profesional con el propósito de conseguir mejores condiciones de trabajo modificando el regimen anterior y los conFLICTOS de derecho, cuando tienen por objeto la interpretación de una cláusula de la convención en vigencia.

Los países han dictado leyes para la solución pacífica de los conflictos colectivos con el fin de evitar que las partes adopten medidas de fuerza como las antes que son la huelga y el lock out.

Se impone a las partes la obligación de presentarse ante un organo estatal para intentar la conciliación, en algunos países esto es de carácter voluntario, en otros es de carácter obligatorio y sino se presentan se prohíbe que se tomen medidas de fuerza como las antes dichas.

La huelga es la medida de fuerza más ampliamente usada por las asociaciones obreras, esto consiste en el hecho de que una generalidad de trabajadores previo acuerdo entre ellos no se presentan al trabajo hasta que la empresa o las empresas acepten sus reclamaciones de carácter profesional.

El lock out es el cierre total de la empresa.

Hay otras medidas de acción directa como el trabajo lento, la falta de colaboración, la huelga de celo o el trabajo de reglamento y otras medidas donde los trabajadores siguen trabajando pero, reduciendo el ritmo normal de la producción.

Hay medidas especialmente graves como son la ocupación de las fábricas y los paros, también la huelga de los brazos caídos que consiste en permanecer en el lugar del trabajo pero sin realizarlo.

Algunos países admiten el derecho de huelu

ga, otros lo excluyen terminantemente, otros en determinados casos lo aceptan, el derecho de huelga -- debe ser limitado.

La ley federal del trabajo en México dice -- que hay conflictos de trabajo obreros, patronales in terobreros.

Hay varios tratadistas que dividen los conflictos de trabajo como el tratadista francés los divide en individuales y colectivos.

Garcia Oviedo, tratadista español los clasifica en jurídicos y economicos. Los jurídicos son los que aparecen con motivo de la aplicación de la ley o de la interpretación de el contrato colectivo del trabajo. Los económicos son aquellos que estan ligados intimamente a la producción, tienen un interes economico entre las partes sin que haya interes jurídicos.

De la Cueva Los clasifica en jurídicos, co lectivos, exnómicos y sociales, estos son los que

surguen entre los sindicatos.

Los conflictos de trabajo entre ellos se despersonalizan las partes, en los tribunales tratan igualmente a las partes.

En Inglaterra en este pais aparece por primera vez. organos encargados de resolver conflictos laborales, en 1836 integrados por patrones y trabajadores se constituian por la iniciativa privada sin que interviniera el Estado, más tarde con el sistema capitalista interviene el Estado y. este crea una serie de leyes

En 1780 reglamentó los consejos de conciliación y arbitraje en 1896 estableció el registro de consejos previos de consiliación en el Boad of Trade en 1911 creó el consejo industrial sus funciones no se -- llevaron a efecto por la guerra de 1914.

Se ha creado posteriormente tres organismos que son: el comite de Whitley que tiene funciones preventivas el segundo esta formado por personas desig-

nadas por el ministro de trabajo y el tercero esta integrado por personas facultadas para resolver con flictos de trabajo.

ITALIA. - Aquí hay dos organismos para resolver los conflictos de trabajo, los colegiados establecidos en 1893 resuelven los conflictos de trabajo individuales y de aprendizaje y los colectivos son de carácter administrativo.

FRANCIA. - Hay dos organismos aquí para tratar de resolver los conflictos de trabajo que son: el consejo de prudentes, éste data de la edad media pero, pero se ha modificado últimamente, es de carácter permanente por el decreto del poder ejecutivo y sus ministros son nombrados por el ministro de trabajo y justicia son representantes de los trabajadores y de los patrones y, el organismo de conciliación y arbitraje, el primero resuelve conflictos de trabajo de tipo individual y el último de carácter colectivo.

ALEMANIA. - En éste país hay organismos con jur

dicción laboral para resolver los conflictos de trabajo y los conflictos de orden económico lo resuelven los comites de conciliación.

ESPAÑA. - En ésta país se establecieron tribunales mixtos formados por representantes de obreros y patrones.

AUSTRIA. - Aquí existe un tribunal de conciliación y arbitraje y se integra por el presidente, que es el magistrado de la suprema corte y por dos o cuatro magistrados designados por el ejecutivo.

En cada entidad provincial existen los convenios conciliadores con funciones únicas encargadas por el tribunal de conciliación y arbitraje también -- hay otro organismo que es la comisión de conciliación está integrada por obreros y patrones, sus funciones son conciliadoras.

NUEVA ZELANDIA. - Tiene una ley de conciliación y arbitraje, admite la sindicalización y las funciones industriales.

En México el Estado de Veracruz fué el primero en establecer el organismo para, resolver los conflictos de trabajo y de ahí han tomado modelo diferentes países.

Cuando los elementos del contrato como son los sujetos, objetos o lugares del cumplimiento del contrato o de la conclusión de el mismo, están conectados con diferentes países, en el contrato se imponen normas específicas que son el reflejo de normas generales, éstas se imponen de una manera obligatoria en cada país, en el extranjero éstas normas se tienen que cumplir siempre que no vayan en contra de el orden público de ese país, donde se tienen que cumplir.

Para saber que ley es la que rige al contrato, la del domicilio de la empresa o la del país donde se contrata o bien la del país donde se ejecuta el contrato o trabajo; hay algunos que defienden la teoría de la Autonomía de la Voluntad, en éste

aspecto cuando no hay voluntad expresa ¿A que ley se somete el contrato?. Entonces se debe de investigar a que ley se debe de someter el contrato imperativamente, independientemente de que las partes lo quieran o no.

Hay varios sistemas que defienden la aplicación de una sola ley, que es la que tiene que regir al contrato como son: la ley de el lugar que conoce del asunto, es la que debe de regir al contrato, otro es la ley donde se ejecuta el contrato o trabajo.

Hay tratadistas que dicen que el contrato se debe de regir por dos o más leyes de diferentes paises.

El contrato entre ausentes y el contrato en general se regirá por la ley que a las partes se hayan sometido y, si esto no es posible, por la ley común de las partes, y si esto no se puede, entonces por la ley donde se cumplió el contrato o el

lugar del perfeccionamiento del contrato.

En las obligaciones extracontractuales las obligaciones impuestas por la ley, solo por ésta se pueden regir, pero, las partes pueden designar la ley aplicable al contrato y, cuando falta la voluntad expresa de las partes, la ley que va a regular al contrato y sus efectos, es la ley de el lugar donde se han producido los actos o efectos.

Generalmente las obligaciones extracontractuales se rigen por la ley del hecho que las produce éste hecho puede ser lícito o ilícito.

En el "Instituto del Derecho Internacional" en una reunión se aprobó que la ley aplicable a las obligaciones nacidas de el contrato en un principio se someten a la ley de el lugar donde se cometió el acto debe ser éste el lugar donde se ha comenzado el comportamiento y se ha realizado el daño.

Cuando no hay ninguna situación que enlaza al lugar de la comision de el acto y la cuestión

planteada entonces se aplicará la ley de el domicilio social de la empresa.

COMPETENCIA JUDICIAL. - Los tribunales de los países son organos jurisdiccionales; al plantearse un conflicto, necesita ver el juez primeramente si tiene competencia objetiva y funcional y, además territorial para, resolver el conflicto y, así aplicar la ley que sea conveniente, asi puede ser la ley del tribunal que está conociendo o bien la ley extranjera.

Se ha hablado de conflictos de competencia internacional positivos y negativos los primeros son aquellos que cuando son dos tribunales de diferentes países pretenden entender de un mismo asunto y, negativos cuando para cada uno de los dos tribunales de diferentes países es competente el de el otro país.

En los conflictos internacionales no hay un tribunal superior que diga si el tribunal que está conociendo de el conflicto es o no competente para resolverlo y, por lo tanto tendra que decir cada tribu-

nal si es o no competente por sí mismo.

Los tribunales se regirán por la inmunidad de jurisdicción, para los países extranjeros dictadas por el gobierno de su país, por los actos que el país permita por medio de su gobierno realizar en su país y, por último los tribunales se basarán para resolver los conflictos internacionales por los tratados internacionales.

Cuando la voluntad de las partes elige el tribunal de uno de los Estados contratantes y siempre que corresponda en su competencia, según las leyes internas de su Estado, aquí la voluntad de las partes es la que está diciendo a que ley se va a someter.

Las declaraciones hechas por el tribunal elegido por las partes serán reconocidas y declaradas ejecutoria por los demás países de los contratantes.

Hay principios en los cuales ayudan a designar la competencia judicial internacional como son:

el principio de exclusividad, esto es que cada país soberano designa la delimitación, los supuestos de competencia de sus propios tribunales.

El principio de unilateralidad esto es que ningún tribunal puede declarar competente a los órganos jurisdiccionales de otro país.

El principio de internacionalización de las reglas estatales; facilita la conclusión del convenio estas reglas estatales deben ser competentes.

El principio de efectividad, el legislador no da competencia a los tribunales de su país cuando hay que ejecutar una sentencia imposible de ejecutarse.

El principio de la autonomía de la voluntad Deja a la voluntad de las partes someterse a los tribunales que quieran competentes o incompetentes.

Para la ejecución de las sentencias es necesario que haya sido dictadas por tribunales competentes.

Cuando hay un conflicto el demandado pue -

de ser extranjero y el actor nacional o el demandado nacional y extranjero el actor o bien las dos partes pueden ser extranjeras, siempre que el tribunal que conozca del asunto sea competente no intereza; se aplicarán las leyes competentes adecuadas, puede ser la del domicilio del demandado o bien la del lugar del cumplimiento del contrato o la del lugar donde se ha celebrado.

El demandado puede decir que el tribunal es incompetente por las figuras jurídicas, inhibitoria y la declinatoria.

La inhibitoria se llama cuando se acude al tribunal al que se considere competente para que éste requiera de inhibición al organo judicial ante el que se presentó la demanda.

La declinatoria esto es, acudiendo al tribunal que conoce del asunto para que decline del asunto por ser incompetente.

Hay otra excepcion como son: la litis pen-

dentia que es cuando el extranjero demandado dice que otro tribunal ya conoce el asunto y la excepción de res judicata esto cuando ya se fallo definitivamente.

El extranjero ante los tribunales necesita capacidad para ser parte ante los tribunales, esto se rige por la ley nacional del extranjero siempre y cuando no afecte al orden público, también necesita capacidad para comparecer en juicio, en esto también se toma en cuenta la ley nacional del extranjero y se necesita capacidad para llevar el proceso ya sea personalmente o por medio de un representante, esto se rige por la ley de el tribunal que conoce del asunto.

La caución de arraigo en juicio y el embargo preventivo, éste ultimo se establece cuando el demandado es extranjero, primero se establece según los convenios y tratados que se tengan con los paises extranjeros.

Defensa de los pobres. - Se le da apoyo a la parte po
bre no haciendo distinción entre extranjeros ni nacio
nales según los tratados con los demás países.

PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO
DE TRABAJO. - Si bien el artículo 31 de la ley fede-
ral del trabajo, expresa que será imputable al patrón
la falta de contrato escrito, para que el trabajador
no pierda los derechos que la ley le concede, debe -
tenerse en cuenta que la inmutabilidad a que se refig
re; ésta disposición legal, es que la falta de contra-
to escrito no puede ser motivo para que el patrón --
niegue la existencia del vínculo contractual, atenta
la disposición del artículo 18 de la ley federal del -
trabajo que se refiere a la presunción legal de la
existencia del contrato de trabajo, entre quien pres-
ta un servicio personal y quien lo recibe más el trag
bajador reclamante debe deducir las pruebas nece-
sarias para demostrar las condiciones que afirme
existian en el contrato de hecho.

LA PRESTACION DE SERVICIOS DENTRO DE LA REPUBLICA. - La prestación de servicios dentro de la república pero, en lugares diversos de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de los cien kilometros el patrón hara los gastos de transporte hasta el lugar de origen y de su alimentación del trabajador y de su familia.

NORMAS PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS. - Los contratos y la relación de trabajo obligan a las partes a cumplir todo lo pactado y lo que esté conforme a las normas de trabajo, buena fé y equidad.

El incumplimiento de las normas de trabajo por parte del trabajador da lugar a la responsabilidad civil.

Será nula la renuncia que hagan los trabajadores del salario.

El convenio o liquidación para ser válida debe ser por escrito, debe de haber una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven tam-

bién ratificado por la junta de conciliación y arbitraje.

Los convenios celebrados entre sindicatos y patronos regirán para el futuro, no podrán afectar las prestaciones para el futuro ya devengadas. Los patronos no podrán referirse a los trabajadores individualmente y cuando se trate de reducción de trabajadores se hará conforme al artículo 437.

REQUISITOS FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO. - El contrato individual del trabajo tiene formalidades, la primera de ellas es que debe ser escrito pero, hay casos de excepción.

El contrato de trabajo a domicilio también debe ser escrito y aprobado por la junta de conciliación y arbitraje.

Además de que el contrato de trabajo debe ser escrito debe llevar todos los requisitos que la ley señala el nombre de el trabajador, puede darse el caso de que una persona que va a prestar sus --

servicios se haga suplantar por otra, por ésta razón debe de identificar el patrón a todos los trabajadores que están bajo su cargo.

La nacionalidad es un requisito que debe llevar el contrato de trabajo pues, hay limitaciones respecto al número de trabajadores extranjeros.

Otro requisito es la edad, para saber si ya alcanzó la mayoría de edad respecto a la ley laboral

Los datos que pueden variar con: el domicilio del patrón y del trabajador, el estado civil y la nacionalidad, por lo tanto periódicamente hay una revisión en los expedientes de la empresa o de la fábrica.

Se debe precisar la naturaleza del servicio que se va a prestar, en el contrato de trabajo la duración de éste, la duración de la jornada diaria o semanal, el salario y el lugar donde se va a prestar el servicio.

La duración de el contrato de trabajo puede

ser para obra o tiempo determinado o por tiempo in
determinado.

Cuando es para obra determinada, cuando lo exija por su naturaleza del trabajo que va a pres
tar o cuando tiene por objeto sustituir temporalmente
a otro trabajador.

Cuando se trate de explotación de minas -
que carezca de mineros costeable o para la restau-
ración de minas abandonadas, puede ser el contrato
por obra o tiempo determinado.

Al vencerse el término y si subsiste mate-
rial del trabajo, la relación se prorrogará hasta --
que se termine el material.

Debe también tener el contrato la forma y
monto de salario y lugar y días de pago y días de -
descanso y vacaciones.

CAPITULO III

CONDICIONES NULAS. - En la ley federal del trabajo en su artículo 22 nos dice que las condiciones nu las del contrato de trabajo que son circunstancias que no obligan a los trabajadores o patrones aunque se exprese en el contrato pues, la ley las prohíbe pero, no nulifica el contrato.

Estas condiciones si están en el contrato se tienen por no puestas y se sustituyen por las que la ley designa.

Las condiciones nulas como por ejemplo el trabajo de mujeres y menores de edad en trabajos insalubres o peligrosos, otra es aquella que es tipula que se debe laborar más horas de las que la ley señala.

Las condiciones nulas son aquellas circun stancias prohibida por el Estado para proteger al trabajador sin embargo las necesidades de los traba jadores son muy grandes, pues el país tiene recursos económicos muy bajos por lo tanto el patron abu

sa de estas necesidades sin importarle la ley.

Nuestra ley prohíbe que el niño menor de catorce años trabaje y que el mayor de catorce años pero, menor de dieciseis no labore en trabajos de ambulante, pero en realidad vemos que estos trabajan en la calle sin ninguna protección de la ley el trabajador en general desempeña labores que aunque disminuyan su salud o pongan en peligro su vida o con un salario irrisorio deja que en ocasiones lo humillen, sabiendo que la ley lo protege pues esa misma protección en ocasiones se vuelve contra él.

Son condiciones nulas cuando se estipula una jornada inhumana, o cuando el salario no sea renumerativo a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje, o cuando se señale como lugar de pago del salario, cafés, cantinas o lugares de recreo y que no sean trabajadores de esos lugares, cuando se renuncia a la indemnización por enfermedades

o por accidentes del trabajo, las que estipulan que el salario se retendrá por concepto de multa, las que obliguen a los trabajadores a adquirir directa o indirectamente artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

En ningún caso serán renunciables las disposiciones que la ley señala en favor de los trabajadores.

CONTRATOS PARA TRABAJAR EN EL EXTRANJERO. - El contrato de trabajo para laborar en el extranjero es necesario que contenga ciertos requisitos.

El contrato debe ser escrito, debe contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón, que sistema de trabajo va a seguir, el servicio que va a prestar, duración de la jornada, día y lugar de pago, días de descanso y vacaciones.

Serán por cuenta de el patrón los gastos,

que originen por el paso de la frontera y el cumplimiento de las disposiciones sobre migración.

Para garantizar el pago de estos gastos, el patrón deberá depositar una fianza en el Banco de México o en el Banco de trabajo, el monto de la fianza lo determinará la junta de conciliación y arbitraje, ésta no se cancelará ni se devolverá hasta que compruebe haber cubierto los gastos.

El contrato se someterá a la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje y además será visado por el consul de el país donde va a prestar sus servicios el trabajador.

El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que den las instituciones de seguridad y previsión social, a los trabajadores en el país en que vaya a prestar sus servicios, además tendrá derecho a las prestaciones que nuestra ley señala, así como derecho a indemnizaciones.

El trabajo de los extranjeros en España, -

se conceden a los extranjeros cartas o tarjetas de identidad, que solicitan en la delegación de trabajo correspondiente, el ministro de trabajo es quien expide estas tarjetas, y tendrán validez por un año estas tarjetas son permisos para que trabaje en España el extranjero.

EXENCION FISCAL. - El artículo 32 de la ley federal del trabajo dice, que no causará impuestos los contratos de trabajo, queda exento de impuestos del timbre pues, de otros impuestos no queda exento el contrato de trabajo.

SUSTITUCION DE EL PATRON . - El artículo 41 de la ley federal del trabajo dice: "La sustitución de el patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento."

El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patron por las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta el termino

de seis meses.

Los seis meses se contarán a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

La entidad considerada como unidad económica jurídica, al transmitirse a otra persona en propiedad se transmiten todos los derechos y obligaciones inherentes a ella.

Hay sustitución de patrón cuando la unidad económica jurídica, se transmite de una persona a otra en tal forma que el patrimonio como tal o parte de el mismo pasa al patrimonio de otra persona.

Si hay algunos juicios pendientes en contra de el patrón sustituido o la ejecutoria de un laudo el nuevo patrón podrá llamar a juicio al patrón sustituido pues, él es el responsable por lo anterior como ya se dijo.

En forma incidental el patrón debe promover ante la junta de conciliación y arbitraje la sustitución

del patrón, el incidente tiene como finalidad probar la existencia de la sustitución.

La sustitución de el patrón no afecta a los contratos de trabajo existentes.

CAPITULO IV

DERECHO DE TRABAJO EN LATINO AMERICA. -

En Latino America era muy distinto el problema que tenia al de Europa porque los problemas de America eran agricolas o bien educacionales pero, no industriales como en Europa.

Fué hasta la primera postguerra que América empezó a ver éste problema al finalizar la revolución mexicana y al nacer el artículo 123 constitucional éste tiene gran importancia porque, ha sido prototipo para la mayoría de los países latinoamericanos

En America se trata de proteger la dignidad de la persona humana y elevar la vida de el trabajador en toda ella se encuentran las mismas instituciones y la misma meta que es la justicia social.

Se ha creado la "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales" que es la declaración de los derechos de el trabajador, en la cual se protege al trabajador y muy especialmente a la mujer y al menor de edad que trabaja.

EVOLUCION Y CARACTERES DEL DERECHO DE TRABAJO EN AMERICA LATINA. - En la actualidad el derecho de trabajo en America ha acelerado el ritmo de producción legislativa muy rápidamente.

Los países que empezaron a legislar sobre el trabajo fueron: Guatemala, Uruguay, Perú, Argentina y Chile.

En otros países Latinoamericanos el desarrollo del derecho de trabajo se debió a revoluciones violentas como en México, Cuba, Guatemala, Nicaragua y Venezuela.

LEYES SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. - El código civil era el que reglamentaba sobre el contrato de trabajo, no había un reglamento especial; en la actualidad ya lo hay; en todos los países latinos.

Los países que sobresalen por la importancia de sus leyes sobre el contrato individual del trabajo son: México, Ecuador, Republica Dominicana, Chile, Venezuela y Colombia.

PROTECCION A LOS NACIONALES. -En todos los países latinos han dado protección a los trabajadores nacionales ya que en todos estos países prefieren al trabajador extranjero, se exige a las empresas que tengan un alto porcentaje de trabajadores nacionales se exige de un 50 a un 80 % de trabajadores nacionales.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. _ Este tiene todas las instituciones protectoras al trabajador en toda America Latina.

Se limita la jornada de trabajo en algunos países se hace la distinción entre jornada diurna y nocturna como en México, Argentina en otros países no se hace ésta distinción sino, que en la jornada nocturna habrá una remuneración suplementaria.

La jornada extraordinaria está permitida en los países americanos pero, siempre protegiendo al trabajador, como por ejemplo en Chile, se permite la jornada extraordinaria que no exeda de dos horas

diarias y que no perjudique la salud de el trabajador en Argentina también se permite pero, con un aumento del salario de un 50 %, en Ecuador se permite hasta doce horas semanarias, Nicaragua se permite una jorna da extraordinaria de tres veces a la semana de tres horas cada una el pago será de un 100% de aumento -- del salario normal, en Brasil la jornada extraordinaria no deberá exceder de dos horas diarias con una remuneración de un 20% de aumento sobre el salario normal.

DESCANSO SEMANAL. -El descanso semanal se da - no tanto como protección al trabajador sino como una costumbre religiosa.

SEMANA INGLESA. - Se llama semana inglesa a los - descansos de los sábados, en algunos países ya se ha dictado leyes sobre el particular como en Argentina y en Ecuador.

VACACIONES. - Por lo general todos los países latino americanos conceden vacaciones al trabajador re-

glamentan sobre esto, como en Argentina se concede un periodo de vacaciones pagadas de diez días cuando en el trabajo se tenga una antigüedad menor de cinco años y de quince días si fuera mayor. En Ecuador y Colombia el periodo anual de vacaciones es de quince días irrenunciables y prohíbe su compensación en dinero.

SALARIO MINIMO. - El salario mínimo así como el pago de éste y la participación de utilidades, se legisla sobre esto en la totalidad de los países latinoamericanos, estos países basan el salario mínimo en las necesidades de vestido, alimentación, habitación, higiene y transportes. Se protege también el pago de salario, por lo general se obliga a que se pague en efectivo, durante las horas de trabajo y que se haga periódicamente.

La participación de utilidades se debe conceder a los trabajadores por parte de las empresas y en casi todos los países latinoamericanos no es

menor de un 10% de las utilidades que se obtengan en la empresa, las que se deben dar al trabajador, no hay una protección amplia sobre de esto en América Latina.

DURACION Y DISOLUCION DE LA RELACION DE TRABAJO. - Los contratos individuales pueden ser por lo general, para obra determinada, a plazo fijo o de duración indefinida, puede terminar la relación de trabajo por voluntad de las partes pero, el patrón puede despedir al trabajador con o sin causa justificada, respecto a esto no hay mucha protección al trabajador en Sudamérica solamente en México y en Cuba sin embargo en éste país último se permite el despido del trabajador sin causa justificada, al de confianza, al doméstico y agrícolas.

REGLAMENTACIONES ESPECIALES. - El derecho sudamericano distingue entre obreros y empleados, también distingue entre trabajo a domicilio y servicio doméstico haciendo una reglamentación especial

Los países latinoamericanos han dictado leyes protectoras a los empleados como en Cuba, Ecuador, Nicaragua, Colombia y Venezuela, no hacen la distinción entre obrero y empleado.

La legislación chilena fija una jornada máxima para los empleados de ocho horas diarias y hasta nueve para los empleados públicos, protege el salario mínimo, riesgo profesional.

La ley de Perú y Argentina dan protección a los empleados en caso de despido.

El trabajo a domicilio, se ha puesto especial protección a los trabajadores a domicilio en los países latinoamericanos sobre esto la legislación argentina es la más completa, protege al salario fijado por el consejo superior del trabajo cada dos años, deberá llevar una libreta tanto el trabajador como el patrón anotando éste último los datos personales de cada trabajador y pagos entregados por él.

En cada libreta del trabajador que debe ser

proporcionada por el patrón debe de anotar el salario y el pago de el mismo.

EL SERVICIO A DOMICILIO. - En algunos países latinoamericanos igualan al servicio a domicilio con el trabajo a domicilio y en otros no lo protegen.

La reglamentación sobre esto es la de Brasil que al igual que el trabajo a domicilio consideran el servicio a domicilio, en la legislación argentina - debe llevar una libreta en la cual se anota el salario y el pago de éste, También lo protege en caso de despido y de enfermedades.

DERECHO PROTECTOR DE LAS MUJERES Y A LOS MENORES DE EDAD. - Sobre esto en todas las legislaciones de los países latinoamericanos tienen una reglamentación protectora especial para las mujeres y los menores y generalmente son iguales.

LA PREVISION SOCIAL. - Comprende la prevención y la reparación de infortunios de los trabajadores y hay leyes sobre el seguro social.

Sobre de esto en la actualidad se ha empezado a legislar sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y riesgos profesionales, de esto son responsables los patrones y se les obliga a dar cierta cantidad de indemnización además se les obliga a los patrones a tomar un seguro en favor de los trabajadores en algunos países.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. -Las instituciones que integran el derecho colectivo del trabajo son una seguridad para la creación y vigilancia del derecho individual del trabajo.

Se protege también, las leyes dictadas en favor de el trabajador.

La libertad de asociación, en México está más desarrollada esa libertad, algunos países sudamericanos mencionan la libertad de asociación profesional que son los sindicatos en los códigos y no, en la constitucion pero, en todos los países se reconoce la libertad de asociación.

En Chile se controla el sindicato por las autoridades administrativas asesoradas por el personal de la Secretaría de Bienestar social; puede ser sindicato de patrones o de empleados, obreros o mixtos, - sus funciones son hacer valer los derechos del trabajador y atender fines culturales.

En Guatemala como en toda Sudamérica tratan de limitar las actividades de los sindicatos e impedir la intervención de ellos en cuestiones políticas.

El contrato colectivo de trabajo lo reconocen todos los países pero, no todos lo reglamentan.

LA HUELGA. - Anteriormente la huelga se consideraba como un delito penal en los países pero, después de la revolución mexicana se empieza a reconocer como un derecho de los trabajadores.

En la legislación chilena la huelga es un derecho sindical, el sindicato es el único que puede declararla, no se le puede declarar durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo.

En Panamá no se admite la huelga en servicios públicos, en la agricultura, en los transportes, Clinicas, aseo mercados, alumbrado y rastro. En Costa Rica y Colombia niegan la huelga en servicios públicos y sus conflictos que surgen se someterán a procedimiento de conciliación y arbitraje.

LA JUSTICIA OBRERA. - Para la justicia obrera las autoridades de los países latinoamericanos han creado organismos para la solución entre los conflictos entre los trabajadores y patrones.

En Argentina se han creado leyes especiales al igual que en Brasil, Colombia dictó un código de procesal de trabajo.

En la actualidad todos los países codifican el derecho de trabajo y por lo general tienen mucho parecido.

Antes las normas que regían al contrato de trabajo se encontraban en el código civil, en la actualidad el derecho de trabajo se considera por toda --

América Latina como derecho social y, por lo tanto esta protegido por todas las constituciones de cada país muy ampliamente.

En todas las constituciones de latinoamérica incluyen el derecho de trabajo.

En la constitución de Argentina hace una declaración general de los derechos de el trabajador y que son; derecho de trabajar, de retribución de capacidad de las condiciones dignas de el trabajo derecho a la preservación a la salud, derecho al bienestar, derecho a elevar el nivel de vida y la seguridad social, derecho a la protección de su familia, derecho al mejoramiento económico, derecho colectivo de trabajo, protección a la ancianidad, derecho para mejorar sus condiciones de vida.

LA ACTIVIDAD INTERNACIONAL DE AMERICA. -

Se basa en las resoluciones adoptadas en las conferencias panamericanas y las conferencias americanas del trabajo organizadas algunas de ellas por la

oficina internacional de trabajo.

De las conferencias panamericanas a resultado "La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales".

La oficina internacional del trabajo ha preparado muchas conferencias donde se ha aprobado muchos principios a favor del trabajador nacional y extranjero.

EL ARTICULO 123 EN EL DERECHO INTERNACIONAL. - El artículo 123 constitucional de México creado el 5 de febrero de 1917 originó el derecho de trabajo y previsión social, el derecho agrario, el derecho económico y el derecho social, en la constitución por su contenido, esencia y fines de dicho artículo.

Este artículo se ha internacionalizado proyectándose en el "Tratado de Paz de Versalles" de 1919 y en constituciones posteriores de otros países.

El artículo 123 constitucional en el tratado de Versalles, éste fué creado después de la guerra

mundial toma como modelo el artículo 123 constitucional mexicano en la elaboración de la parte sobre trabajo.

Para la elaboración de la "Carta de Trabajo" se reunió la comisión de legislación laboral internacional abriendo la sesión Colliard, que era ministro de trabajo francés, fué presidente Samuel Gompers, secretario general Arthur Fontaine y como secretario general adjunto Harold Butler.

Samuel Gompers conoció la elaboración de el artículo 123 y del artículo 27 constitucional y, fué el que influyó en la creación de la "Carta de Trabajo" pues, al confrontarse el artículo 123 constitucional mexicano con el artículo 427 del "Tratado de Versalles" se ve que son idénticos.

El artículo 123 constitucional dice que el trabajo no es una mercancía, que el obrero o trabajador tienen derecho a formar sindicatos profesionales, habla de un salario mínimo, duración de trabajo diario

de ocho horas de la jornada máxima, por cada seis días de trabajo debe de haber uno de descanso, para trabajo igual salario igual, sin distinción de sexos ni nacionalidad, protege al trabajo de los niños y el "Tratado de Versalles" dice lo mismo.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. - Roberto Owen fué el primero que propuso la creación de un derecho internacional de trabajo, señalando una limitación de la jornada de trabajo, éste fué el primer precursor y a partir de él su idea fué secundada por varias personas, desde ésta época se hicieron varios intentos hasta llegar a los "Tratados Franco Italianos" de 1904 interrumpidos por la guerra.

Después se hizo la conferencia de Leeds, donde se propuso redactar una "Carta Internacional de Trabajo" así se elaboró la "Carta de Berna".

El congreso de Berlín fué el punto de partida para varias asambleas y conferencias.

En el "Congreso Internacional de la legislación del Trabajo de Bruselas" en éste congreso queda fija la idea de establecer una organización internacional del trabajo.

Del 25 al 28 de julio de 1900 en París quedó establecido la Organización Internacional del Trabajo

Con las conclusiones de la conferencia de -- Leeds y La Carta de Berna nacieron los "Tratados de Versalles".

A través de los "Tratados de Versalles" se ha creado la organización internacional del trabajo tiene como funciones, la política laboral de los gobiernos, tiene la obligación de ver que se cumpla el estatuto laboral y debe defender en el campo laboral al trabajador.

"Los Tratados de Versalles" crearon una organización permanente de naturaleza técnica compuesta por miembros de la Sociedad de Naciones, en ésta organización internacional del trabajo estaba in

tegrada por tres representantes de cada país, uno nombrado por el gobierno, un representante de patrones y otro representante de trabajadores.

Desaparece la organización de trabajo al desaparecer la Sociedad de Naciones.

En la actualidad la organización internacional del trabajo coordina sus actividades, con los demás organismos de las Naciones Unidas principalmente con el consejo económico y social e informa a la O.N. U. de sus decisiones.

La O. I. T. fué creada en 1919 y fué una de las primeras que se unió a la O. N. U.

SU NATURALEZA. - La naturaleza de la O. I. T. es técnica, es permanente, en sus orígenes fué un organismo técnico dependiente de la Sociedad de Naciones pero, ha adquirido fuerza y a logrado ser un organismo internacional autónomo.

En la actualidad es un organismo especializado unido a la O. N. U.

Su naturaleza es que garantiza los derechos mínimos de los trabajadores para elevar su nivel de vida.

Esta organización tiene un contenido esencial que son los principios que sirven de base al derecho internacional del trabajo y en las "Declaraciones generales del derecho del Trabajo" integrada por los "Tratados de Versalles" "La carta Internacional Americana de Garantías Sociales".

La O. I. T. nació con 45 estados miembros en la actualidad tiene 118 estados miembros.

La organización internacional del trabajo se compone por los Estados miembros pueden ser miembros de la O. N. U. o no, tienen la obligación de contribuir a los gastos de mantenimiento y administración designan los delegados de la conferencia, proporcionan datos sobre el estudio de las cuestiones del trabajo y procurar el cumplimiento puntual del derecho internacional del trabajo.

Su finalidad de ésta organización es crear un derecho mínimo de derechos para beneficio del trabajador y estudiar el problema económico y financieros para resolver asuntos del trabajo.

La finalidad de la O. I. T. es establecer un derecho del trabajo que contenga beneficios para la clase trabajadora y va en defensa del trabajador el cual va a seguirlo todos los Estados miembros.

La O. I. T. está compuesta por tres órganos que son: Conferencia Internacional del trabajo, Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La conferencia internacional es un organismo legislativo que se reúne cada año, asisten consejeros de todos los Estados y un representante de la O. N. U.

La conferencia internacional se integra por cuatro personas por cada Estado, dos delegados de el gobierno y dos representantes de patrones y de

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION
O. I. T.

obreros, estos designan consejeros técnicos que los asesoren y designan su presidente anualmente.

Los acuerdos de la conferencia son obligatorios pueden ser convencionales o recomendaciones.

Las recomendaciones son sugerencias a los Estados tienen la obligación de someterse los órganos legislativos a las órdenes cuando hay convenios y, sino dan lugar a un procedimiento y sanciones.

El consejo administrativo esta compuesto por ocho representantes gubernamentales de los países industriales más importantes, ocho representantes gubernamentales distintos a los anteriores a la conferencia, de éstos dieciseis representantes, seis deben ser representantes de los Estados no europeos, ocho representantes de patronos a la conferencia, ocho representantes de obreros a la conferencia, dos representantes de obreros y dos representantes de patronos deben ser de Estados no europeos, la duración de el cargo es de tres años.

Sus funciones estan bajo la dirección de el presidente del consejo designado por el mismo consejo controla a la oficina general internacional del trabajador y designa su presidente, examina las proporciones hechas por los paises miembros de los representantes a la conferencia, analiza las quejas contra los estados por incumplimiento del derecho internacional del trabajo.

El Consejo Administrativo se reúne tres veces al año para, ver cual es el programa de trabajo y establecer la política general.

La oficina internacional del trabajo está bajo el control del consejo de administración, el presidente de la oficina internacional del trabajo es responsable ante el consejo de administración, centraliza y distribuye la informaciones de la reglamentación internacional de las condiciones de los trabajadores estudia diferentes cuestiones que deberán someterse anualmente a la conferencia, proponer la -

orden de el día de la conferencia al consejo de administración, publica un boletín periodicamente de cuestiones de interes internacional relacionadas con la industria y el trabajo, se editan revistas, libros programas etc.

La oficina internacional del trabajo se reúne tres veces al año, existe en la oficina internacional del trabajo un centro de investigación y de documentación se dan a conocer a todos los Estados miembros las actividades de dichas oficinas.

El derecho internacional del trabajo aparece con el derecho de trabajo, ésta organización en la actualidad tiene mucha fuerza.

ORIGEN DEL TRABAJO EN LA PREHISTORIA. -

En la prehistoria una forma primitiva de industria fué la llamada "Pebles Culture" en donde pulian los guijaros unos con otros hasta formar una punta, éstos eran utilizados como herramientas para ayudar a las personas a realizar su trabajo.

Los primeros seres humanos fueron recolectores en forma colectiva.

EL NACIMIENTO DEL TRABAJO. - Los primeros trabajadores fueron los artesanos estos tallaban piedra con piedra hata terminar figuras.

Los mesopotámicos usaban las cañas para la fabricación de sus casas y embarcaciones, estos usaban vasijas hechas de arcillas, madera, de piedra y en ocasiones de vidrio.

Respecto a los mineros de la antigüedad, los que trabajaban en las minas eran los esclavos, había ciudades que se dedicaban a trabajar el mineral.

LA INDUSTRIA TEXTIL. - El hilado y el tejido lo realizaban primeramente las mujeres y más tarde también los hombres.

En cada Estado había talleres donde trabajaban hombres libres y esclavos, estaban bajo la autoridad del jefe de equipo, cada mes se hacían

las cuentas de las materias primas que se suministraban y la cantidad de hilo que se entregaba, indicando el peso y la cantidad y calidad, el salario consistía en dátiles, pescado o en diversos objetos.

Otra de las industrias que existían era de los curtidores y la industria de la madera.

Los derechos de los esclavos eran casi nulos, podían ser vendidos y los trataban como cosas

El jefe estaba obligado a proporcionarles a los trabajadores los instrumentos de trabajo indispensables su remuneración era en especies, el patrón abusaba de su poder en todos los sentidos, los descansos de los trabajadores eran para conmemorar fiestas religiosas.

GRECIA. - En Grecia el trabajador estaba a disposición del monarca, éste cobraba un tributo sobre las cosechas.

Hubo una época en que el esclavo era tratado como de la familia, existían también individuos

que tenían alguna profesión, existían hombres libres que no tenían ninguna profesión, y que eran llamados thutes y, los que trabajaban en ciertas épocas y después dejaban de trabajar, cuando ya no tenían con que sustituir entonces volvían a trabajar y los llamaban mendigos.

Los trabajadores griegos eran agobiados en sus tareas; se les indicaba el trabajo que tenían que desempeñar, su salario era pagado de acuerdo con su trabajo.

En la época helenica los trabajadores eran tratados muy mal, sus condiciones de vida eran lamentables.

ROMA. - La mano de obra en Roma era importante, - pues se tenía personas especializadas en el cultivo, - el Estado debería de ayudar y de proteger a la empresa para que tuviera un mejor tipo de organización les daba todas las facilidades a la empresa del Estado para que se instalaran y, ésta debería de satisfacer las

necesidades de los ciudadanos.

La industria era doméstica y, usaban técnica y herramientas rudimentarias,

El Estado protegía a los esclavos como mano de obra, los trabajadores libres ejercían la actividad laboral libremente, prestaba sus servicios en empresas privadas o públicas, el sueldo era impuesto por el trabajador y el patrón, cuando trabajaba un esclavo era nada más impuesto por el patrón.

El salario era pagado la mitad al comienzo de el trabajo y la otra mitad al terminarlo.

Al aparecer la primera maquina se sustituye la mano de obra, a esto se le llamó revolución industrial que nace en Inglaterra, aparecen con ella los establecimientos industriales y los trabajadores industriales.

A los trabajadores les pareció que al haber maquinas en las fábricas les iba a quitar el trabajo, hubo protestas y, aensaban que solo destruyendo las

máquinas iban a seguir trabajando pero, no fué así.

Existieron contratos a corto plazo, viendo los patrones que esto no daba resultado porque, siempre se necesitaba la mano de obra entonces nacieron los contratos a largo plazo, el trabajo mínimo de las fábricas era de doce horas.

El trabajo industrial era indisciplinado y por lo tanto se dictaban reglas disciplinarias.

En una ley de Inglaterra se decía que los sabados debería terminar la labor a las dos de la tarde y más tarde los sábados ya no se trabajaba, existieron reglamentos sobre el aprendizaje y para la protección de el trabajador.

En Francia el trabajador era tratado humi-llantemente.

En Inglaterra el salario se dividía en dos: - para los trabajadores industriales y para los agricul-tores había también dos clases de empresas, las pe-queñas empresas, que eran los talleres y las gran--

des empresas.

ESTADOS UNIDOS. -Se procura el bienestar de los trabajadores y de la organización de las empresas, los salarios de los obreros eran altos y se cuidaban de su bienestar y de su salud.

EVOLUCION DE EL TRABAJO OBRERO. -El obrero poco a poco va adquiriendo conocimientos prácticos en los oficios, el trabajador primero empieza por el aprendizaje, después como ayudante y por último como compañero.

En la actualidad esto va desapareciendo, - pues el trabajador tiene conocimientos teóricos y - algunas empresas le imponen esto a los sindicatos.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. ANTECEDENTES HISTORICOS. - Las asociaciones obreras de la época actual difieren de las corporaciones anteriores de las de Roma y de la Edad Media.

En la época romana, las tareas manuales estaban a cargo de los esclavos, las corporaciones

por lo tanto solo unían a los artesanos y a los empleados públicos.

En la edad media las corporaciones estaban integrados por los dueños de los talleres, los artesanos y sus ayudantes y aprendices, ejercían un función de carácter económico.

Las corporaciones económicas de la Edad Media ocasionaban los estancamientos de la producción, estas fueron más tarde prohibidas, por la revolución francesa y más tarde por las legislaciones de diferentes países y se prohibió toda clase de asociación obrera estas normas prohibitivas fueron derogadas hasta la segunda mitad de el siglo pasado, pero, al principio tampoco fueron reguladas, estas asociaciones que ya se permitían, se regulaban por normas que regulaban las demás asociaciones civiles.

En la actualidad las asociaciones son reguladas en forma especial.

En la actualidad hay la libertad sindical, - que consiste en que el trabajador tiene la libertad y el derecho de crear tantas asociaciones que quiera y de inscribirse o no en ellas.

Siempre que hay una pluralidad de asociaciones o de sindicatos, la empresa debe contratar - con todas ellas.

Para las contribuciones de los gastos de - los sindicatos pretenden que no solo contribuyan los que salgan beneficiados con los convenios.

Por lo regular siempre en los convenios - que los sindicatos tengan con la empresa insertan la cláusula sindical, que consiste, en que solo los beneficios de el convenio con la empresa los reciban los afiliado y los que se afilien en un plazo prudencial.

Este sistema es generalmente usado en los Estados Unidos de Norteamérica.

En los otros países se admite la posibilidad

de insertar en el convenio una cláusula que obligue a las empresas a las cuales se aplica a tener una contribución sindical a todos los obreros amparados por el sindicato.

La organización sindical puede realizarse en forma horizontal o vertical.

Horizontal cuando tiene en cuenta la naturaleza de las tareas que se desempeña cada trabajador, prescindiendo de la clase de actividad económica realizada por la empresa de la cual depende.

La organización vertical cuando se propone reunir en la misma asociación a todo el personal que actúe en la misma empresa y a todas las empresas que realicen la misma actividad, esta clase de organización es la que tiene más aceptación.

Cuando no existe una legislación especial sobre los sindicatos, estos se rigen por el de-

recho privado como todas las asociaciones civiles. Hay ocasiones en que la representación deja de tener un carácter contractual para asumir un carácter legal, por lo tanto ya no se trata de una representación de voluntades sino, de una representación de intereses , así se representan los intereses a todos los trabajadores que ejercen un mismo oficio.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. - Nace por la eficacia del contrato individual, pues, ésta da cabida a que el patrón imponga su voluntad.

Con el contrato colectivo de trabajo, el trabajador recibe un trato más humano en el trabajo e igual de condiciones que todos los trabajadores

De la Cueva dice que la denominación de el contrato colectivo, apareció en el siglo XIX, se llamó contrato porque era un acuerdo entre un grupo de trabajadores y un patrón y que produce efectos jurídicos y colectivos, porque las partes de el contrato forman una colectividad.

Gallard y Foch lo denominaron convenios colectivos de condiciones de trabajo.

García Oviedo lo denomina pacto colectivo

Juan D. Pozzo convenio colectivo de trabajo o bien convención colectiva de trabajo.

Ernesto Krotoschin convención colectiva de trabajo.

Nuestra legislación lo llama contrato colectivo de trabajo.

ESPECIES DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

JO. - Los contratos de trabajo que existen son: El contrato colectivo ordinario que rige determinadas empresas y el contrato ley o contrato obligatorio que rige para todas las empresas en una rama determinada de la industria de todo el país o en una región económica o geográfica.

TRASCENDENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS. - El contrato colectivo de trabajo ha tenido una trascendencia sociológica y económica.

En la trascendencia sociológica el contrato colectivo de trabajo no solo protege al trabajador al darle un modo de vivir mejor sino, también al patón ya que con éste contrato no habra rivalidades y se prestaran los servicios mejor.

En su aspecto jurídico, dan igualdad las autoridades jurídicas a las partes del contrato.

En su aspecto económico asegura la concordancia entre obreros y patrones, es un instrumento para la prosperidad material, superación moral y constituye el desarrollo del país.

CONTRATO LEY. - Cuando un contrato colectivo de trabajo se haya celebrado por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores también, las dos terceras partes sindicalizados en determinadas ramas de la industria y en determinada región puede la mayoría de dichas partes solicitar al presidente de la República la expedición de un decreto por el cual se vuelva obligatorio ese contrato pa-

ra todos los patrones y trabajadores de la misma - industria ; hay la posibilidad de oposición de que sea obligatorio.

Su vigencia la fija el presidente de la República su duración no debe de exceder de dos años, si antes de la expiación de el plazo de vigencia sino, - hay solicitud de la mayoría de los trabajadores o de los patrones para, que termine su vigencia, el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su vigencia original y así sucesivamente.

Cuando se plantea la revisión y ninguna de las dos partes se pone de acuerdo el ejecutivo federal dice las condiciones.

El Estado dicta las condiciones económicas de los trabajadores hasta que reciban beneficios del contrato colectivo de trabajo.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL TRABAJO, CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVO. - Cuando las -- asociaciones sindicales se regulan por el derecho -

privado, los convenios solo obligan a las empresas que han intervenido directa o indirectamente en su celebración o que se han adherido posteriormente a su convenio.

En algunos países los convenios colectivos se celebran por cada empresa separadamente. En algunos casos los convenios se celebran en una asociación sindical con una asociación patronal y obligan a todos sus afiliados.

En algunas legislaciones otorgan a determinadas asociaciones obreras y patronales representación legal de las categorías que representan y están autorizadas para convenir normas obligatorias para todas las empresas y todos los trabajadores que pertenezcan a dichas categorías.

Cuando no existe el otorgamiento por la legislación de una representación legal, se autoriza a la autoridad estatal a otorgar fuerza obligatoria general a los convenios que han sido aceptados

por la mayoría de las empresas que ocupan la mayoría de los trabajadores de la zona respectiva.

Los convenios colectivos pueden obligar a una empresa o más empresas determinadas en ocasiones pueden obligar a todas las empresas que realicen la misma actividad en una zona determinada.

La zona de aplicación nunca puede exceder la zona en que condicionen la representación de las asociaciones, pueden ser la zona de aplicación del convenio más restringida.

En los Estados Unidos de Norteamérica los convenios colectivos de una empresa son celebrados por una asociación designada por la mayoría de votos de los trabajadores de la empresa.

En Suiza el gobierno cantonal o federal contribuye al alcance general a la convención celebrada por entidades especialmente representativas y que están destinadas a regir a todos los trabajadores y que se denomina contrato ley.

Ejerce una influencia la política salarial realizada por las grandes contrales obreras mediante las convenciones colectivas, sobre el costo de la vida, en el campo monetario respectivo de la capitalización de la empresa y su evolución, sobre el comercio de exportación, importación etc.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. -Como los trabajadores tienen las mismas necesidades y aspiraciones esto ha hecho la formación de asociaciones obreras las cuales se oponen al monopolio ejercido por el patrón y, además tratan de sustituir al contrato individual del trabajo por el contrato colectivo de trabajo celebrado por las asociaciones obreras teniendo como medio de protección la huelga.

En un principio las asociaciones fueron prohibidas pero, más tarde se inició un periodo de tolerancia pasiva y por último regulan dichas asociaciones. En algunos países de reciente reconocimiento del derecho de asociación le han dado a sus órganos intervención en la política económica social.

REGIMEN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO EN MEXICO. -En el artículo 123 constitucional no se hace referencia al contrato colectivo del trabajo, algunos tratadistas dicen que hace referencia a él tacitamente por que regula la asociación profesional y la huelga y el sindicato es el que celebra el contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo fué regulado primeramente por la ley federal del trabajo en 1931 y, lo definió como "Un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo".

El contrato colectivo de trabajo tiene carácter normativo.

CONTRATO COLECTIVO COMUN. - El contrato colectivo de trabajo es un derecho sindical, el patrón tiene la obligación de celebrar contratos colectivos

cuando el sindicato lo solicite.

Cuando en una empresa sus trabajadores pertenezcan a distintos sindicatos, el titular de el contrato será el sindicato al que pertenezca el mayor numero de trabajadores de dicha empresa.

Cuando ocupa una empresa a trabajado--res de diferentes profesiones y éstos están agru--pados en sindicatos gremiales, si dichos sindicatos se ponen de acuerdo podrá celebrarse un contrato colectivo para todos, en caso contrario habra un contrato colectivo para cada profesión.

El contrato colectivo se aplica a todos los trabajadores de la empresa aunque, no sea miembro del sindicato que haya celebrado.

El contrato debe ser escrito y se deposita en la junta de conciliación y arbitraje, éste no producirá efectos legales hasta que sea depositado, -por cualquiera de las partes en dicha junta.

El contrato puede celebrarse por tiempo -

indeterminado o por tiempo fijo y para obra determi
nada, pero debe realizarse cada dos años.

Sesenta días antes de que se cumpla la fe-
cha de los dos años, podrá solicitarse la revisión
de el contrato cualquiera de las dos partes, se dis-
cutirán los términos de el contrato por las dospar-
tes y, sino se llega a un acuerdo se someterá el --
asunto al conocimiento y resolución de la junta de --
conciliación y arbitraje.

El contrato colectivo tiene diversas claú-
sulas, las primeras son aquellas que constituyen -
la envoltura, como por ejemplo, la duración de el
contrato, la forma de revisarlo etc. otro es el ele
mento obligatorio son aquellas que tratan de asegu
rar la efectividad del contrato y las cláusulas nor-
mativas, son aquellas que se refieren a los salari-
os, jornadas etc. y las cláusulas eventuales ocasio
nales.

Euquerio Guerrero dice que tiene tres claú
sulas normativas que son aquellas que indican la jor

nada de trabajo, vacaciones etc. las cláusulas que se refieren a prestaciones fundamentalmente económicas y las cláusulas administrativas que se refieren a la organización de la empresa que tiene el patrón.

El contrato colectivo de trabajo termina - por voluntad de las partes, por quiebra o por liquidación judicial de la negociación, por la terminación de obra por agotamiento de la materia o por el cierre total de la empresa.

En algunos casos la ley establece indemnización que el patrón debe pagar a los trabajadores.

COMPARACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. - Ha sido importante la nueva ley federal del trabajo, porque aborda a fondo y con decisión los conflictos que se plantean en las relaciones laborales, además de garantizar los derechos de el trabajador, en la ley anterior no regulaba prestaciones

de servicios y no tenían ninguna protección y que era una necesidad en la sociedad, de que estos fueran regulados.

En la nueva ley federal del trabajo se regula con más amplitud las relaciones de trabajo, pues el desarrollo de la industria y las relaciones comerciales nacionales así como las internacionales han hecho la necesidad de que se regule más a fondo los derechos de todos aquellos que prestan un servicio ya sea particular o público.

Ha sido importante la nueva ley federal del trabajo, muy especialmente por su título VI llamado "Trabajos Especiales", donde regula a los agentes de comercio y da una ampliación al significado de la palabra y, que no solamente se entenderá por agentes de comercio a aquellos sino, a los agentes de seguros, a agentes de viajes y propagandistas etc. cuyo salario está regulado también en esta ley, se le fija una comisión llamada prima sobre el valor de la

mercancia vendida o colocada y llamado salario por comisión, estos no pueden ser removidos de sus zonas o rutas sin su consentimiento.

Nuestra ley también protege al deportista-profesional como cualquier tipo de diversión y, en ésta nueva ley federal del trabajo amplia más ésta protección su contrato de trabajo puede ser por tiempo determinado o indeterminado, no podrá ser removido de su empleo sin su consentimiento.

También protege a los trabajadores actores y músicos, así como a los trabajadores de autotransportes y al trabajador doméstico a los que prestan susservicios en hoteles, restaurantes, a los cuales así como a los trabajadores domésticos, el salario se les fijará por las comisiones regionales con la aprobación de la comisión nacional, a los primeros se les considerará las propinas como parte de su salario y por lo tanto no deberán tener participación los patrones de ellas además se les proporcionará -

alimentación sana, abundante y nutritiva la cual es tará vigilada por inspectores de trabajo.

Respecto a los títulos en que se dividía la ley federal del trabajo, se dividía en 11 títulos, la nueva ley federal del trabajo se divide en dieciseis títulos, donde viene mejor distribuidos los derechos de los trabajadores y de los patrones así como sus obligaciones de ambos.

La ley federal del trabajo anterior se divi día en: las disposiciones generales, todo lo que se refiere al contrato de trabajo III, contrato de apren dizaje IV. - de los sindicatos, V. - condiciones de paros y huelgas, VI. - de los riesgos profesionales VII. - de las prescripciones, VIII. - de las autorida des del trabajo, IX. - procedimiento ante las juntas X. - de las responsabilidades, XI. - de las sanciones

La nueva ley federal del trabajo se divide en dieciseis títulos como ya se dijo y, son: I. - prin cipios generales, II. - relaciones individuales del -

trabajo, III. - condiciones del trabajo, IV. - derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, V. - trabajo de mujeres y de menores, VI. - trabajos especiales, VII. - relaciones colectivas del trabajo, VIII. - huelgas, IX. - riesgos del trabajo X. - prescripciones, XI. - autoridades del trabajo y servicios sociales, XII. - personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje, XIII. - representantes de los trabajadores y patrones, XIV. - derecho procesal del trabajo, XV. - procedimiento de ejecución y XVI. - responsabilidades y sanciones.

JURISPRUDENCIA DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO (AYUDANTES DE LOS BAÑOS PUBLICOS). -Si una negociación de los baños públicos en cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato colectivo de trabajo, permite a uno de los miembros de el sindicato contratante que preste servicios directos y personales a los clientes que acuden al establecimiento cambio de

gratificaciones y propinas, no puede estimarse que exista relación laboral entre la citada negociación y dicho socio.

JURISPRUDENCIA SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. -Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o, por causa distinta, también lo es que si, la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien le toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó y, sino lo hace al fallar una junta en su contra no viola sus garantías, Por otra parte debe decirse que cuando el contrato se celebra para obra determinada es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no po-

dría hablarse de un determinado objeto del contrato

JURISPRUDENCIA SOBRE LA PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO. - La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, a falta de especulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la ley federal del trabajo y por las normas que son supletorias.

JURISPRUDENCIA SOBRE LA RESCISION DEL CONTRATO DEL TRABAJO POR FALTA DE PAGO. - Si el patron no paga al trabajador el salario que le había asignado por sus servicios, es evidente que este último pudo rescindir su contrato de trabajo aduciendo falta de probidad de parte de aquel, y tiene derecho a reclamar la indemnización legal correspondiente.

JURISPRUDENCIA SOBRE LA JUSTIFICACION QUE DEBE HACERSE DE LA CAUSA MOTIVADORA DE

LA LIMITACION DEL CONTRATO DE TRABAJO -
TEMPORAL. -De conformidad con los artículos 24
fracción III, 39 y 40 de la ley federal de trabajo la
contratación temporal está legalmente permitida -
ahora bien, para la licitud y validez de un contrato
temporal, debe justificarse su causa motivadora o
sea que la naturaleza del servicio que va a prestar
así lo amerita, pues el espíritu de la ley estriba -
en no dejar al arbitrio del patrón el término del con-
trato según se corrobora con el artículo 39 del -
mismo ordenamiento, que consagra el principio de
permanencia del contrato emergiendo de él, el de-
recho de que el trabajador continúe en el servicio
mientras que subsiste las causas que dieron origen
a la contratación.

JURISPRUDENCIA SOBRE EL INTERMEDIARIO EN
EL CONTRATO DE TRABAJO. - Los requisitos que
señala el artículo 5 de la ley federal del trabajo, pa-
ra considerar como intermediario a quien contrata

con los trabajadores, debe estimarse satisfecho -- con aquel subcontrato con otra persona la relación de trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado, , cuanto porque no demuestre que los útiles para la ejecución de el contrato de arrendamiento.

JURISPRUDENCIA SOBRE DE QUE NO EXISTE OBLIGACION DE PAGAR EL QUINCE DE SEPTIEMBRE SIN LABOR SINO SE ESTIPULA ASI EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. - Si en el contrato colectivo de trabajo no se estipula que el quince de septiembre no se laborará al no pagarse a los trabajadores el salario correspondiente a ese día por haber faltado al trabajo ese día, sin permiso ni causa justificada, no se viola ni la ley del trabajo ni el contrato respectivo, por otra parte el artículo 82 de la ley citada, otorga al patrón la facultad de descontar de los días de vacaciones las faltas injustificadas que tuvo el trabajador, pero,

no le impone la obligación de multarlo, siendo esto potestativo para el mismo.

EJECUTORIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO

DEL TRABAJO. - Si de las pruebas aportadas por el patrono aparece que el trabajador que nunca estuvo en servicio y que si vivio en su casa fué por un acto de bondad de el patrón y el trabajador no rinde prueba alguna para fortalecer la presunción de la existencia del contrato de trabajo ni tampoco demuestra las violaciones de que se queja debe negarse la protección legal constitucional que solicite.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. - Las relaciones de trabajo pueden ocasionar conflictos, estos pueden ser conflictos individuales o colectivos.

Los conflictos individuales son cuando surgen entre uno o más trabajadores determinados. Estos son atendidos generalmente por los tribunales - cuyas sentencias producen efectos solo respecto a

las partes que intervinieron en el juicio.

Los conflictos colectivos cuando son promovidos por una asociación profesional con el propósito de conseguir una solución en favor de toda una categoría de trabajadores.

Los conflictos colectivos pueden ser conflictos de intereses cuando, se proponen conseguir mejores condiciones de trabajo, modificando el regimen anterior y los conflictos de derecho, cuando tienen por objeto la interpretación de una cláusula de la convención en vigencia.

Los países han dictado leyes para la solución pacífica de los conflictos colectivos con el fin de evitar que las partes adopten medidas de fuerza como son la huelga y el lock.

Se impone a las partes la obligación de presentarse ante un órgano estatal para intentar la conciliación, en algunos países esto es de carácter voluntario, en otros es de carácter obligatorio y si -

no, se prohíbe que tomen medidas de fuerza como las antes dichas.

La huelga es la medida de fuerza más ampliamente usada por las asociaciones obreras, esto consiste en el hecho de que una generalidad de trabajadores previo acuerdo entre ellos no se presenten al trabajo hasta que la empresa o empresas de las cuales dependan y acepten su reclamación de carácter profesional.

El lock out es el cierre total concertado de la empresa.

Hay otra medida de acción directa como el trabajo lento, la falta de colaboración, la huelga de celo o el trabajo de reglamento, y otras medidas donde los trabajadores siguen trabajando pero, reduciendo el ritmo normal de la producción.

Hay medidas especiales graves como son la ocupación de las fabricas y los paros también, la huelga de los brazos caidos, que consiste , en per-

manecer en el lugar de trabajo pero, sin realizarlo

Algunos países admiten el derecho de huelga, otros lo excluyen terminantemente, otros en determinados casos, el derecho de huelga debe ser limitado.

Cuando surge un conflicto de carácter internacional privado y que dos o más normas de distintos países pretenden ser la ley competente, cada país tiene reglas de conflicto que resuelve problemas de derecho internacional privado.

Para establecer estas normas de conflicto es necesario que el legislador se base y tome en cuenta ciertos principios.

Estos principios son los que sirven de base a la estructura de las normas de conflicto y siguen los distintos momentos de su funcionamiento.

Estos principios son:

El principio de independencia, cada país tiene sus sistemas de normas conflictuales que re-

sueltos problemas de derecho internacional privado para su aplicación éstos señalan a los órganos jurídicos o bien administrativos, dichos órganos están obligados en algunos casos a la aplicación de las leyes extranjeras para resolverlos, es necesario tomar en cuenta las reglas de conflicto de su propio país,

El legislador goza de cierta libertad para establecer normas sobre conflictos, pero tienen ciertos límites impuestos por el derecho internacional además de las obligaciones impuestas por los convenios que hayan firmado.

El derecho internacional exige o da más importancia a los derechos adquiridos en protección a los extranjeros.

El legislador también toma en cuenta a algunos aspectos como son por ejemplo el religioso, el económico, el político o el demográfico.

En éste principio se debe resolver el conflicto según sea conveniente al país que conoce del

caso.

EL PRINCIPIO DE AUTONOMIA DE LAS NORMAS DE CONFLICTO. - Este principio trata de que las normas de conflicto tengan un concepto más amplio que pretendan éstas normas que su contenido sea comprendido en todos los países para resolver conflictos o problemas de derecho internacional privado.

El principio de autonomía pretende que las normas de conflicto, su concepto sea más generalizado y no solamente se reduzca a lo que entiende su país, o lo que se establezca en él, sino que éste -- concepto sea universal.

PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LAS NORMAS DE CONFLICTO. - En el principio de bilateralidad el legislador establece sus normas conflictuales y aquí decide que ley debe de aplicarse, si la ley nacional o la ley extranjera, cual es la apropiada para resolver esa relación jurídica.

Tomando en cuenta el principio de bilateralidad se elimina las lagunas de la ley y así se tiene la posibilidad de internacionalizar las normas de conflicto estatal.

PRINCIPIO DE LA POSIBILIDAD DE INTERNACIONALIZACION DE LAS NORMAS DE CONFLICTO. - Este principio pretende que las normas de conflicto estatales estén sujetas al principio de posibilidad de internacionalizarse pues, si esto no fuera posible que todas las normas se dirigieran a éste principio ningún otro país las recibiría como tales.

Este principio pretende que las normas estén encaminadas a la protección de el comercio internacional y las relaciones internacionales privadas para que éste principio se realice es necesario que las normas den un trato igual a las normas nacionales así como a las leyes extranjeras.

Aquí el principio de bilateralidad y el principio de posibilidad de generalizarse las normas de

conflicto están relacionados ya que al ser normas de un país bilateral, se puede elevar su vigencia a internacional, ésta es la regla general pero, tiene sus excepciones ya que hay normas jurídicas bilaterales - que no se pueden internacionalizar porque en distintos países usan distintos criterios de conexión.

PRINCIPIO DE DERECHO UNICO. - La mayoría de los países en sus normas conflictuales usan un único punto de conexión éste puede ser el de nacionalidad o el de domicilio que son los más usados.

Este principio de derechoúnico es la aplicación de una sola ley en cada caso con lo que se elimina gran parte de dificultades de interpretación y aplicación de la ley competente.

Es siempre preferible y más conveniente someter un problema o conflicto a una sola ley.

PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS DE CONFLICTO. - Las normas de derecho internacional privado deben ser irretroactivas pero,

hay excepciones.

El derecho privado regula casos en el momento en que se constituyen las relaciones jurídicas y otras veces regulan casos acerca de la validez de los derechos adquiridos.

En la validez de los derechos adquiridos - la regla general es que debe predominar la irretroactividad pero, tiene también excepciones que en algunas ocasiones hay la necesidad de aplicar la ley retroactivamente.

PAFAMETROS. - El legislador dicta normas que se deben de aplicar en su país y no que se apliquen las de otro país, delimita así, el ambito de aplicacion de su propio ordenamiento material y el de los derechos extranjeros y de todos los ordenamientos y organos administrativos y jurídicos de su país. Cada Estado tiene su propio sistema de normas o reglas conflictuales que son impuestas por circunstancias que varían de unos países a otros, estas cir -

cunstancias son obstaculos que impiden la solución de los conflictos de leyes son cuatro los parámetros u obstaculos uno de ellos es el llamado renvio o remision.

Cuando un país declara aplicable la ley de un país extranjero se pueden presentar varios supuestos, por ejemplo, una empresa norteamericana contrata a un salvadoreño para que trabaje en Venezuela pero, surge un conflicto en Venezuela y supongamos que ésta declara que la ley competente en la de E. E. U. U. esto, se llama remisión simple o de primer grado.

Pero supongamos que la empresa contrata al salvadoreño en México para que trabaje, en Venezuela aqui surge un conflicto, se pone la demanda en Mexico, pero éste país lo remite a Venezuela, esto es lo que se le da el nombre de remisión de segundo grado y así puede haber remisiones de más grados.

También hay un renvio circular, tomando como base el mismo ejemplo. el trabajador demanda a la empresa en Venezuela, éste país lo remite a México y México lo remite a E. E. U. U. y éste país lo remite nuevamente a Venezuela. Hay países y autores que rechazan el renvio o que solo aceptan el renvio de primer grado.

Los autores que rechazan el renvio invocan un carácter territorial de la norma de conflicto; los autores que aceptan el renvio se basan en tres puntos son; que la admisión de el renvio facilita la solución uniforme de los conflictos de leyes El segundo punto en que se basan dichos autores es que la legislación declarada competente por la norma de conflicto, forma un todo indivisible y, por último el punto es que no se debe de aplicar una norma extranjera cuando el legislador que la aplica y dicta no quiere que sea aplicada. La remisión ha tenido gran aceptación en los Estados europeos.

Otro obstaculo es la calificación, ésta nace de un estudio de Kahn, éste decia que había tres clases de conflicto, cuando hay una oposición expresa de leyes que son el resultado de la diversidad de las normas expresadas en el derecho internacional privado de distintos paises, cuando hay oposición de los puntos de conexión, cuando difieren en su contenido o cuando leyes oponibles nacen de distinta naturaleza territorial de las relaciones jurídicas.

Calificar es determinar la naturaleza jurídica de una institución para, saber cual es la norma aplicable se determina antes la naturaleza jurídica de un determinado acto jurídico.

La naturaleza está en cada país modelada por las circunstancias históricas que varían de uno a otro país. Cuando hay ausencia de leyes aplicable el juez aplica su propio sistema de normas conflictuales y, si en esto no se encuentra una solución -- expresa acude a los conceptos de el propio ordena-

miento material.

Los autores y argumentistas sobre éste obj taculo o parámetro, parten desde distintos puntos de vista unos hablan que la calificación parte de el tribunal que esta conociendo del asunto, otros parten de la calificación por la ley de la causa, hay otros autores que se inspiran en los resultados de el derecho comparado.

Hay dos aspectos del problema calificativo que afectan a la norma de conflicto que son la precisión de los conceptos que entran en un supuesto y de la interpretación de los puntos de conexión.

En el primero hay la necesidad de distinguir entre la misión de el juez y la del legislador.

El juez debe de aplicar éstas reglas tal como son con las calificaciones que no estan consignadas expresamente en las reglas de conflicto hade tomar una determinación de su derecho interno, si se encuentra frente a una institución desconocida para

el legislador de su país, entonces puede buscar una solución fuera de su derecho.

Para designar el punto de conexión por medio de el cual se puede determinar la legislación material que en definitiva ha de resolver el supuesto real que motiva el conflicto de leyes, el punto de conexión tiene necesidad de ser concreto en cada supuesto particular, para que la regla de conflicto pueda cumplir su misión. Tanto en la remisión como en la calificación se puede aplicar la norma nacional o extranjera, pero en el orden público no .

El orden público se define como el remedio que impide la aplicación de la norma jurídica extranjera - que ha resultado competente, pues de aplicarse provocaría un malestar social de carácter colectivo.

Se ha dado una definición de orden público que es el remedio técnico de hacer prevalecer la integridad del sistema del derecho.

En los orígenes del derecho internacional

privado ya que la ley competente era inaplicable cuando, el resultado de esa ley era incompatible con las concepciones morales fuertemente arraigadas en el país donde se va a aplicar. El orden público parte de un supuesto, va a dejar por lado la aplicación de la ley extranjera competente para aplicar la ley nacional.

En "Los tratados de Montevideo" se reconoció que en toda situación en que se violara el orden público no se aplicará la norma extranjera aunque sea competente.

En ésta conferencia que hubo en Montevideo se vió que no se podía dar una definición del orden público, ya que en cada país es diferente y, se dejó que cada país diera su definición.

Savigny fué el primero que escribió sobre el orden público, en su doctrina de la comunidad, dice que entre las legislaciones de los pueblos civilizados, hay dos excepciones en las cuales la ley de

su país resulta inaplicable en otro y, las leyes de naturaleza positiva rigurosamente obligatoria y las instituciones de un estado extranjero cuya existencia no está reconocida en el lugar, la primera excepción está dentro de el concepto de orden público. Mancini dice que el orden público en todos los países comprende respecto a los principios superiores de la moral humana y social, tal como son comprendidos y entendidos en aquel país; si una sentencia extranjera o actos o contratos realizados en el extranjero violan sus principios, puede el país no aceptarlos. El orden público debe ser una excepción sino las normas ya no podrían ser extraordinarias.

Como ya se dijo no se puede dar una definición de lo que es orden público, por lo tanto la mayoría de los autores hacen referencia a la cláusula de reserva, se debe de admitir la aplicación de la norma jurídica extranjera siempre, que no va en contra de el orden público. El orden público

puede ser un principio escrito o no, en la legislación de el país que se trate, contra ésta jamás se aplicará la norma extranjera.

Los efectos que tiene el orden público pueden ser negativo y positivo. La eliminación de una norma extranjera es efecto negativo pero, al negar la aplicación de la norma extranjera se sustituye por una norma nacional, que al aplicarla se está dando el efecto positivo.

La cuarta excepción que impide la aplicación de la norma extranjera competente, es el fraude a la ley; el fraude a la ley es la realización de un acto lícito para la consecución o resultado antijurídico. En el derecho internacional privado se ofrece un campo apropiado para éste tipo de actos fraudulentos, el derecho interno posee medios de defensa contra el fraude a la ley que son: preventivo y represivo.

El medio preventivo consiste en el impedi-

mento de un acto lícito, cuando el encargado de realizarlo percibe la producción de el resultado ilícito.

El medio represivo cuando no se prevé el resultado ilícito y se da, se nulifica ese acto que se produjo.

El fraude a la ley se ha definido como el medio excepcional que impide la aplicación de la norma jurídica extranjera más benigna, cuando artificialmente se trata de evadir la imperatividad de la norma jurídica nacional.

En la mayoría de los países no hay normas que se opongan al fraude de la ley o lo dejan al criterio de el juez.

Algunos países preevén la evasión de las normas de el país y deducen esto de la interpretación de el derecho interno cuando, la norma declara la nulidad de los actos que hayan evadido las leyes de el país, por medio de maquinaciones fraudulentas.

TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA. -

En España se concede a los extranjeros cartas o --
tarjetas de identificación que se solicita en la dele-
gación de trabajo correspondiente y, es el ministe-
rio de trabajo el que se la expide, y tendrá validez
un año, estas tarjetas son permisos para que trabaje
en España el extranjero.

Estas tarjetas se conceden cuando ningún
español solicita el mismo trabajo, en el plazo que --
se señala al publicar ésta solicitud, en el boletín o
ficial de el Estado, el salario y las condiciones se
ran señaladas por las leyes españolas y en las re--
glanentaciones de las distintas empresas. Sobre el
salairo y las condiciones de trabajo se equiparán -
con las de los nacionales.

Las condiciones de los trabajadores extranje
ros no pueden ser inferiores a las fijadas para los
nacionales, cuando el extranjero omite un documen-
to o cuando no está autorizado a trabajar en España.

no se le concederá permiso para trabajar.

En materia de accidentes de trabajo se ha aprobado el decreto de 1956 en donde, dispone que los trabajadores portugueses, hispanoamericanos, brasileños, andorranos y filipinos que trabajen en España gozarán de los beneficios mismos de los trabajadores nacionales.

Los demás trabajadores extranjeros que tengan accidentes de trabajo obtendrán los mismos beneficios que el país de los extranjeros les otorgue a los subditos españoles o, que el país haya ratificado en el convenio internacional de Ginebra.

En lo que respecta al seguro social extiende sus beneficios a los hispanoamericanos, filipinos brasileños, rigiendose los demás extranjeros por lo convenido en los tratados o por la reciprocidad tácita o expresamente reconocida.

España a firmado muchos tratados con varios países que no forman parte de el consejo de eu

ropa ni de la comunidad europea económica, facilita el desplazamiento de trabajadores a otros países.

CONCLUSIONES

CONTRATO DE TRABAJO Y SU REGULACION.

Las legislaciones en algunos países han creado una nueva forma de contrato que tiene como característica la subordinación de carácter permanente y que atribuye a los trabajadores un status profesional.

Este esquema contractual comprende todas las formas de arrendamiento de servicios.

El derecho de trabajo en forma estricta se puede definir como la rama del derecho que regula esa forma de contrato y fija las condiciones mínimas que presumen hubieren sido pactadas por el trabajador en el supuesto caso de contar con libertad de hacerlo, y no pueden ser derogadas en perjuicio del contratante débil.

La subordinación que caracteriza al contrato de trabajo de carácter jurídico y se manifiesta especialmente en el deber de obediencia por parte del trabajador y correlativamente, en la facultad de direc

ción que corresponde al patrón y que se completa, dentro de ciertos límites con una facultad disciplinaria.

En algunas legislaciones las normas de trabajo han sido dictadas en forma contractual, en éstas hay una subordinación económica faltando el requisito de carácter personal de la prestación que es una subordinación jurídica.

Casi todos los autores dan su propia definición del contrato de trabajo pero, sea de una manera o de otra vemos que siempre tiene los mismos elementos.

Hay algunos autores que consideran que la ejecución de obra constituye un contrato distinto al contrato de trabajo en el sentido estricto y que el valor de el elemento de la dependencia es muy reducido como característica del contrato de trabajo.

El derecho de trabajo regula los aspectos principales de la reacción de trabajo.

Uno de ellos es el salario en los sectores

de trabajadores organizados sindicalmente, la ley se remite generalmente, para que la fijación de los salarios mínimos a los convenios.

Solo en el caso de los trabajadores del -- campo, los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio, en éstos países son ellos los que fijan el salario mínimo, estos son fijados por la ley o por la autoridad estatal.

Algunos países dictan leyes para asegurar el pago del salario declarandolo inemvargable parcial o totalmente.

Jornada de trabajo y las vacaciones retribuidas la jornada de trabajo a constituido una de las principales preocupaciones de la clase obrera y de los convenios internacionales.

Las legislaciones de algunos países con el fin de reducir la jornada de trabajo han impuesto el descanso semanal, otros países han impuesto la semana inglesa, que es el descanso de los sabados y

domingos prohibiendo la prestación de servicios des
pues de las 13 horas de los sábados

En algunas legislaciones también han impu-
esto además del descanso semanal vacaciones retri-
buidad cuya duración esta proporcionada con la an-
tigüedad del empleado.

Cuando esto no está regulado por las legig
laciones está regulado por los convenios colectivos
LA ESTABILIDAD. - En los países se ha partido de
el principio de que el contrato de trabajo debido a
su carácter continuado tiene que durar hasta el mo-
mento en que sobrevenga una justa causa que impong
ga su terminación, pues esto lo hacen los países pa
ra limitar el poder discrecional del patrono que tie-
ne.

Al principio las leyes laborales se limita-
ron a imponer la obligación de un preaviso o el pa-
go de una indemnización correspondiente, posterior
mente se admitió la obligación de la empresa de re-

sarcir los daños y perjuicios ocasionados por un -
despido injustificado.

En algunas legislaciones se ha fijado en -
forma tarifaria la cantidad de indemnización, en o-
tros el juez es el que fija la cantidad de dicha in-
demnización.

Los trabajadores en la actualidad gozan de
una estabilidad erlativa que viene condicionada por
el grado de discrecionalidad de los siguientes sis-
temas de despido.

a). - libre absoluto y definitivo. - Este sistema es
de la epoca liberal sus características son la exi-
gencia de alegación de causa, la exigencia de indem-
nización y el no poder ser anulado. a éste tipo corres-
ponde el despido a voluntad de el empresario, contra-
tualmente estipulado del derecho britanico.

b). - Libre y definitivo con preaviso y posible indem-
nización, - El plazo de preaviso lo marca el convenio
o la costumbre hay que abonar al trabajador que pue-

da concederse proporcionada a su antigüedad.

c). - Definitivo con preaviso y posible indemnización semicausal. - La indemnización se concede también por el despedido sin causa justificada además de la falta de preaviso o por la antigüedad.

d). - Causal definitivo. - Aquí no se exige preaviso, pero el despedido no es posible sino concurren a un sindicato u organización jurídica, al declarar el despido injusto éste queda firme, pero es obligatorio el abono de una indemnización.

e). - Causal no definitivo. - El organismo estatal o sindical tiene la facultad de anular el despedido por no fundamentarse en causa justa obligando al empresario a readmitir al despedido.

f). - Causal pactado. - Se establece en convenios colectivos británicos y americanos, la necesidad de que se obtenga o trate de obtener la conformidad - de el sindicato para despedir al trabajador.

g). - Necesidad de autorización previa para despe-

dir . - Esto se ha dado en Alemania.

h). - prohibición absoluta o casi absoluta del despido

Es cuando el país está en crisis.

EL DERECHO DE PRVISION SOCIAL. -El derecho de trabajo otorga una protección a los asalariados, el legislador garantiza una relativa estabilidad en el empleo protección contra enfermedades y riesgo

En algunos países especialmente los anglo sajones se ha adoptado un camino distinto se considera que los riesgos a que está expuesto el trabajador no puede ser siempre imputado al patrón y por lo tanto la responsabilidad contractual se cubre mediante un seguro social, éste aparece por primera vez en Alemania y se ha difundido rápidamente en los países donde no hay un derecho de trabajo establecido, en la actualidad ya el seguro social, no solo protege a los trabajadores de los riesgos sino -- también cubre la vejez la muerte, la maternidad y también protege a la familia del trabajador en cier

tos países toma a su cargo los subsidios familiares, la retribución durante las vacaciones y los subsidios que abonan durante el paro.

Los seguros sociales solo protegen a los trabajadores y son costeados por los patrones mediante una atribución normalmente reducida de la retribución de los trabajadores, a estos se le considera como una parte del derecho de trabajo.

Continuamente el seguro social va abarcando y protegiendo a las personas aunque no sean trabajadores, y sale de la rama del derecho de trabajo para formar una nueva rama del derecho que es el derecho de previsión social.

La previsión social se propone amparar algunos riesgos, se consideran riesgos sociales por su gravedad y su amplitud de sectores afectados y son amparados mediante los seguros sociales.

La asistencia social es costeadada por la colectividad y se propone a otorgar una protección mínima a todos los habitantes que no disponen de otros

recursos mediante prestaciones médicas y asistencia hospitalaria, pensiones, vejez etc.

Las contribuciones de los seguros sociales tienen normalmente carácter tripartito, las contribuciones de los trabajadores, de los patrones y del Estado en algunos casos solo aportan los patrones en otros falta la aportación de el Estado.

El seguro social es un servicio público que tiene común con la asistencia social al otorgar sus prestaciones no toma en cuenta la situación económica de los beneficiarios.

La disciplina que estudia la previsión social la han denominado seguro social, fué usado este nombre primeramente en Francia.

También se ha denominado seguridad social al sistema de seguros sociales.

La primera forma de el seguro social aparece en Alemania por el canciller Bismarck.

Sobre los riesgos sociales los países que

han adoptado el código de Napoleón, frente a los nuevos riesgos ocasionados por el desarrollo industrial intentaron proteger a los trabajadores afectados extendiendo los conceptos tradicionales de las responsabilidades individuales, invocando los principios de la culpa aquilana o la culpa contractual.

Más tarde predominó la responsabilidad profesional y más tarde la de el riesgo de autoridad, fué esto con el propósito de extender los amparos legales a los sectores de los trabajadores que no auxiliaban las autoridades.

Posteriormente el seguro se extendió a todos los países paulatinamente, que impusieron el seguro obligatorio solamente en Argentina es donde hay leyes especiales sobre el riesgo profesional, cuyas normas se inspiran en principios del derecho privado.

El propósito de los seguros sociales consiste principalmente en asegurar a los trabajadores y

sus familias, una cantidad de recursos más o menos equivalentes al salario que cobraban con su trabajo, cuando por razones independiente de su voluntad no tienen la posibilidad de prestar sus servicios.

Los seguros sociales cubren todos los riesgos pero, con modificaciones diferentes.

Hay diferentes regímenes de seguros sociales, hay sistemas que amparan a la generalidad de los trabajadores, otros en cambio limitan su campo a trabajadores de recursos más modestos por entender que los que tienen más, tienen la posibilidad de recurrir a otros recursos como el ahorro o como el seguro privado.

Hay países en que los seguros exigen aportaciones análogas y dan beneficios iguales, en otros las contribuciones se pagan en proporciones con las retribuciones e igual proporción se observa en cuanto a los beneficios, el seguro se propone a favorecer

cuanto igual a retribuciones. /

La mayoría de los sistemas exigen una con
dicion para gozar de los beneficios un periodo míni-
mo de afiliación con pago de cuota periodica, que va
ria según el riesgo

El periodo de afiliación con pago de cuota
influye también a la medida del beneficio en su impor
te y en su duración. Cada riesgo por lo general tiene
una administración distinta.

Pero existe la tendencia de unificar las en-
tidades que tienen a su cargo la administración res-
pectiva en la cual se da siempre intervención a una
representación de los afiliados se trata de evitar en
la administración toda ingerencia de los gobiernos
el cual debe limitarse a una función de vigilancia y
verificación.

Además de la prestación económica propor-
ciona otros beneficios como son en enfermedad y -
accidentes, proporciona asistencia médica, farma-

ceutica y hospitalaria, además se preocupa por la readaptación profesional de los obreros que han sufrido una reducción de su capacidad laboral.

En cuanto a la maternidad los seguros proporcionan también una adecuada asistencia médica a la futura madre y después al recién nacido.

Las entidades que amparan el riesgo de - amparo forzoso crean generalmente escuelas en las cuales se enseñan los oficios que ofrecen mayor facilidad de empleo como en oficinas.

En algunos países la asistencia médica - farmacéutica es proporcionada también por las entidades del seguro y a los familiares del trabajador también se les atiende.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. - Como los trabajadores tienen las mismas necesidades y aspiraciones, esto ha hecho la formación de asociaciones obreras, las cuales se oponen al monopolio ejercido por el patrón y, además tratan por un contrato

colectivo de trabajo, celebrado por asociaciones obreras teniendo como medio de protección la huelga.

En un principio éstas asociaciones fueron prohibidas por los países, pero más tarde se inició un periodo de tolerancia pasiva y por último regulan dichas asociaciones.

En algunos países de reciente reconocimiento del derecho de asociaciones les han dado a sus órganos intervención en la política económica social.

Aquí es necesario separar el derecho de trabajo y el derecho sindical.

Algunos autores han dado nombre a las nuevas ramas de el derecho de trabajo; como son el derecho sindical, derecho colectivo de trabajo, del seguro social el derecho social, a esto último se le da diferentes alcances, algunos lo utilizan como sinónimos de trabajo y otros también lo llaman derecho de

de previsión social al derecho social.

Segun la nueva aceptación del derecho social abarca todas las legislaciones mediante las cules el Estado interviene en el campo de las relaciones económicas sociales con el propósito de defender a las clases dependiente de su salario.

OBRAS CONSULTADAS.

Enrique Aranda Tapia "Derecho procesal del trabajo" Capítulos I, II, VI, y VII

Sanchez Alvaro Alfredo "Instituciones del derecho mexicano del trabajo" Tomo I Volumen I, 1967

Sanches Alvarado Alfredo "Apuntes del derecho de trabajo" (segunda parte)

Guerrero Euquerio "Manual del derecho de trabajo" Capítulos II y VII

De la Cueva Mario "Derecho mexicano del trabajo" Tomo I octava edición, 1964 Capítulos VI, XI y XVII.

Trueba Urbina Alberto "Nuevo derecho del trabajo" teoría integral Editorial Purrua México primera edición, primera parte; introducción al derecho de trabajo Capítulos V, Cuarta parte el derecho de trabajo en la nueva legislación Capítulo III.

Matus Cortés Roberto Alfredo "La teoría del contrato colectivo en la nueva ley federal del trabajo"(tesis profesional) México D. F. 1970 Capítulo I "Contrato

colectivo de trabajo"

Alejandro M. Ursain, Mariano R. Tissembaum, /Ma
nuel pinto "Derecho del trabajo" revista crítica, ma-
nual de la jurisprudencia doctrina y legislación; comi-
te consultivo; parte de Euquerio Guerrero, enero --
1964 ediciones la ley, Tucuman 1471 Buenos Aires
Año XXIV No. I.

Teresa Granados Gil "Influencia de la O. I. T. para
regular el reglamento interior del trabajo (Tesis -
profesional).

Suprema Corte de Justicia jurisprudencias
de 1917 a 1965.

Ley federal del trabajo y nueva ley federal
del trabajo.

Miaja de la Muela "Derecho internacional privado"
edición 1969, 1970 Tomo I y II

Enciclopedia Metódica Larousse

Niboyet "Derecho Internacional privado".