

308709 33 E2



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

LOS CONFLICTOS INTERNACIONALES DE LAS LEYES DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIO PERERA RIVEROLL

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1993



## **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 está 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.

## INDICE

### "LOS CONFLICTOS INTERNACIONALES DE LAS LEYES DEL TRABAJO"

	Página
<b>CAPITULO I.- El conflicto internacional de las leyes.....</b>	<b>1</b>
Temario	
1.- Ubicación.....	1
2.- El conflicto espacial legal.....	3
3.- Nacimiento de los conflictos internacionales de leyes.....	7
4.- Causas de los conflictos internacionales de leyes.....	8
5.- Clasificación de los conflictos internacionales de leyes.....	9
<b>CAPITULO II.- Solución al conflicto internacional de las leyes.....</b>	<b>15</b>
Temario	
1.- Diversas formas de solucionar los conflictos internacionales de leyes...	15
2.- La solución directa.....	17
3.- La solución semidirecta.....	23
4.- Soluciones a los conflictos de leyes en el derecho internacional privado Mexicano.....	26
<b>CAPITULO III.- El Conflicto Internacional de las leyes del Trabajo.....</b>	<b>37</b>
Temario	
1.- Los conflictos de las leyes laborales.....	37
2.- Estructura de los conflictos de las leyes laborales.....	41
A. Conflictos relativos al contrato individual del trabajo.....	41
B. Conflictos relativos al contrato colectivo de trabajo.....	44
3.- Los conflictos de jurisdicción en materia laboral.....	46
<b>CAPITULO IV.- Solución a los conflictos internacionales de las leyes del trabajo.....</b>	<b>48</b>

Temario

1.- La solución directa a los conflictos internacionales de las leyes del trabajo .....	48
2.- La solución semidirecta de los conflictos internacionales de las leyes del trabajo .....	59
3.- La solución indirecta de los conflictos internacionales de las leyes del trabajo en el derecho positivo mexicano.....	64
I. Solución a los conflictos de leyes relativos a contratos individuales de trabajo .....	65
II. Solución a los conflictos de leyes relativas a Contratos Colectivos de trabajo.....	78
III. Solución a los conflictos de jurisdicción de naturaleza laboral..	81
IV. El principio de la Ley mas favorable al trabajador.....	83
4.- Casos Prácticos en la Industria Maquiladora de Exportación.....	86
<b>CAPITULO V.- Los acuerdos para los laborales en el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica.....</b>	<b>93</b>
Temario	
1. Introducción.....	94
2. Obligaciones.....	95
3. La Comisión Laboral.....	95
4. Consultas y Evaluaciones Cooperativas.....	96
5. Solución de Controversias.....	97
<b>CAPITULO VI.- Conclusiones.....</b>	<b>98</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>122</b>

## TESIS

### "CONFLICTOS INTERNACIONALES DE LAS LEYES DEL TRABAJO"

#### CAPITULO I: EL CONFLICTO INTERNACIONAL DE LAS LEYES.

##### I Ubicación

El Territorialismo estatal y jurídico englobante de todas las actividades socioeconómicas y culturales en los distintos países, ha cedido terreno a medida de que el progreso y las comunicaciones ligan día con día las costumbres del hombre actual.

Resulta inútil, en la actualidad tratar de circunscribirse en la reducida esfera de los ordenamientos locales. La jurisprudencia moderna requiere de la alimentación recíproca de todos los pensamientos jurídicos del mundo

En consecuencia la cooperación internacional se torna más necesaria en la medida que los requerimientos exógenos lo impelen y devienen en consecuencia nuevas formas de justicia entre los estados.

La ubicación de dichos fenómenos en la intensidad de las relaciones internacionales constituye un diverso campo de nuestro estudio, pues constituye por el contrario el "Ius Gentium", aunque se relaciona con nuestra disciplina, en la medida del intercambio recíproco de los individuos crea forzosamente nuevas normas jurídicas.

La actual movilización del individuo en el mundo, es el origen de las relaciones internacionales y su finalidad, en cuanto resulta de la interdependencia de las naciones.

El dinamismo del hombre moderno, que se multiplica con las necesidades y con otros hombres en igualdad de circunstancias confronta cada día más al nacional ante el extranjero.

"El hombre ya no puede vivir hoy en día, aislado en su patria, ni separarse de los extranjeros por la muralla de una barrera. La tierra, el mar y el aire, lejos de separarlos, constantemente los aproximan"<sup>1</sup>

Y toda vez que cada ley nacional en lo que respecta a cada individuo, constituye un estatuto personal, con validez jurídica en cualquier país, resulta necesario contar con normas y ordenamientos que presidan sus mutuas relaciones, haciendo que sobre cada acontecimiento y con base en la ley conflictual del foro, recaiga la norma aplicable.

Lo anterior constituye en consecuencia el desideratum del Derecho Internacional Privado, que podemos estructurar en una relación tripartita

A. Por principio los acontecimientos jurídicos se pueden dividir en dos grupos:

1. Acontecimientos jurídicos cuyos puntos de contacto son todos intranacionales.
2. Acontecimientos jurídicos con uno o más puntos de contacto internacionales

La primera división no implica una intervención del Derecho Internacional Privado, en todo caso la intervención conflictual se limita a las normas de Derecho Interestatal que constituye un estudio ajeno al nuestro.

La segunda división, al contrario, siempre que no ataña a cuestiones de Derecho Público, será resuelta por el Derecho Internacional Privado, pues la existencia de relaciones jurídicas internacionales es un hecho social evidente, y ese hecho dió origen al Derecho Internacional Privado.<sup>2</sup>

En virtud de lo anterior es de establecerse que: Los hechos jurídicos desarrollados entre los individuos son elementos internacionales, constituyen la fuente del Derecho Internacional Privado.

B. Otro elemento constituyente del Derecho Internacional Privado es la diversidad de sistemas jurídicos, independientes, autónomos entre sí, y en ocasiones contradictorios.

---

<sup>1</sup>) Bustamante Antonio, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Habana 1931, Vol I P. 163

<sup>2</sup>) Alfonso, Quintán, TEORÍA DE DERECHO PRIVADO INTERNACIONAL, Montevideo, U. 1955 P. 13

La diversidad de ordenamientos jurídicos ante un hecho, con diversos puntos de contacto origina la necesidad de determinar la norma aplicable; lo cual implica la adopción de criterios seguros, uniformes y rigurosamente científicos

C. Finalmente, un elemento estrictamente indispensable, resulta de la manifestación de respeto hacia el elemento extranjero y las personas y las comunidades interesadas en él.

Sin el referido respeto, no puede existir la justicia del Derecho Internacional Privado, pues de él depende toda su fuerza vinculatoria.

El respeto hacia el derecho extranjero es la razón de ser de nuestra materia, pues las naciones, aun ante vinculaciones internacionales, se negarían a considerar la existencia de otros ordenamientos jurídicos internos, manteniéndose dentro de sus límites jurisdiccionales y atendiendo a la propia "*Lex Fori*".

De los principales obstáculos que acompañan la aplicación del Derecho Internacional Privado es el conocido como "Chauvinismo Jurídico" de los Estados Territorialistas, así como la aplicación excesiva del principio del "Orden Público", sin embargo, estos, de modo gradual por influencia de los juristas y legisladores, en particular de los internacionalistas, se aproximan a la comunidad mundial, cuya piedra angular es el respeto al derecho extranjero, basado en la justicia y cuyo principal objeto es la convivencia pacífica de los pueblos.

## 2 El Conflicto Espacial Legal

Para la mayoría de los tratadistas, el objeto específico del Derecho Internacional Privado es la solución de los conflictos de las leyes en el espacio.<sup>1</sup>

Sin embargo existen innumerables divergencias doctrinarias, acerca del núcleo y esencia del mismo.

Es necesario por tanto, esquematizar y conceptualizar los conflictos de leyes en el espacio. Para lo cual resulta indispensable demarcar un

---

<sup>1</sup>) Wolff, Martín, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Barcelona 1936, P. 33  
Dove Emil, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Barcelona, 1947, P. 27

diferencia fundamental dentro de la norma positiva: La diferencia entre norma sustantiva y norma conflictual

La norma sustantiva crea, modifica y extingue derechos y obligaciones que estructuran las relaciones sociales, transformadas en relaciones jurídicas.

La regla del derecho laboral Mexicano, por ejemplo, que declara que el inicio de la relación de trabajo comienza desde que existe una relación de supra-a-subordinación entre el patrón y el trabajador. La norma que establece el derecho de los trabajadores a recibir una prima de antigüedad por el tiempo transcurrido durante la prestación de sus labores. Y en derecho penal la norma que establece que a todo aquel que prive de la vida a otra persona, se le aplicarán las penas que el código penal determine, son normas sustantivas, porque dan normatividad directa a determinado hecho.

La norma conflictual, por el contrario, está constituida por reglas que no regulan de modo directo, hechos de la vida objetiva. Lo que ellas regulan de modo inmediato son justamente las propias normas jurídicas sustantivas a las que es aplicable dicha reglamentación. Su objetivo específico consiste en regular la aplicación de la norma sustantiva en el tiempo y en el espacio.

Mientras el contenido de la norma sustantiva está conformado por hechos sobre los cuales inciden sus regulaciones, la norma conflictual regula la aplicación de la misma norma sustantiva.

Por ejemplo, el artículo 7º de la Ley de Introducción al Código Civil Brasileño<sup>1</sup> dispone: "La ley del País en que esté domiciliada la persona determina las reglas sobre el comienzo y el fin de la personalidad, el nombre, la capacidad y los derechos de familia", es una norma conflictual, pero, precisamente de Derecho Internacional Privado, como también son conflictuales las normas de Derecho Administrativo Internacional, de Derecho Penal Internacional, etc. pues su estructura se conforma de preceptos y no de relaciones.

Esquemáticamente, podemos afirmar que en el Derecho, existe una supraordenación de normas, cuya articulación esencial es el hecho jurídico ubicado en el área de aplicación de determinada regla. Sobre el hecho jurídico se aplica la norma sustantiva y sobre esta, la norma conflictual.

---

<sup>1</sup>) Código Civil Brasileño

Bustamante y Sirvén, precisó atinadamente la diferencia entre la norma sustantiva y la norma conflictual:

"Son dos cosas de objeto y esencia enteramente diversos. Se aplica el primero a la persona y a las cosas o a la vida jurídica en su conjunto y en sus detalles, de un modo directo e inmediato, como el traje al cuerpo, como la forma a la substancia, como el molde a lo moldeado. El otro, por el contrario, no dicta ni se crea para las cosas o para las personas, sino para ESCOGER, entre varias reglas positivas, la más adecuada a aquellas. Hay entre las dos una diferencia equivalente a la propiedad rústica o urbana y su lindero. La primera es nuestra; el segundo indica hasta donde llega lo que nos pertenece y comienza lo ajeno" <sup>1</sup>

Si toda regla de derecho positivo, posee un presupuesto sobre el cual se aplica, y que en ese sentido, es una vinculación, es de sintetizar en el sentido de que: La norma sustantiva se aplica directamente al mundo fáctico; la norma conflictual se aplica al ámbito normativo del derecho sustantivo, y es mediante éste que contempla la esfera dinámica de los hechos jurídicos.

Por lo que se refiere a las relaciones jurídicas, estas también tienen diferente naturaleza.

Existen relaciones jurídicas cuyos elementos son todos nacionales. Para este tipo de relaciones la aplicación inmediata y directa compete al Derecho Local.

Otras relaciones jurídicas por el contrario, están estructuradas por uno o más elementos internacionales. Este tipo de elementos o puntos de contacto constituyen la base material de los conflictos internacionales de leyes, que constituyen la materia misma de solución del Derecho Internacional Privado.

En el momento de la incursión en una determinada relación jurídica, de un punto de contacto exógeno del derecho local del país del foro, el juzgador no puede aplicar sin distinción alguna el derecho mencionado, sino que debe enfocar su aplicación legal no solo la ley del foro, sino al o a los demás derechos concurrentes, en virtud del o de los puntos de contacto integrantes de una determinada relación jurídica.

---

<sup>1</sup>) Bustamante y Sirvén, Op. Cit. Vol I P. 26

A partir de este momento surge en el contexto del juzgador el conflicto internacional de las leyes que constituye la posibilidad jurídica de aplicar dos o más leyes pertenecientes a ordenamientos jurídicos diversos.

Resultan de hechos jurídicos anormales, en conexión de dos o más medios sociales donde rigen derechos autónomos, los que en razón de esas conexiones se muestran a la ley del foro al alcance de su apreciación.

Podemos afirmar igualmente que el conflicto internacional de las leyes nace cuando los diversos elementos de hecho, cuyo concurso es necesario para la constitución de una relación de derecho, no se hallan sometidos al imperio de la misma legislación.

El punto primordial consiste en la consideración de que los conflictos espaciales de las leyes son ocasionales y de ningún modo constituyen un elemento necesario en las relaciones jurídicas, ya que exclusivamente se verifican en el momento en que coexisten dos o más ordenamientos jurídicos diversos.

En el presupuesto jurídico del choque de legislaciones contrarias, surge la regulación de la norma conflictual, que es el dispositivo legal mediante el cual, el foro determinará cual de las legislaciones en conflicto es la aplicable al caso concreto.

En el momento en que en un caso específico, un elemento "exógeno" deba ser objeto de un arbitraje jurídico, la función de la norma conflictual es la de regular su apreciación, señalado o aplicando criterio ajeno o extraño, con el objeto de alcanzar una solución justa y aplicable. En su naturaleza de "sobre-derecho", la norma conflictual no examina el contenido de los distintos ordenes jurídicos en conflicto, del cual no depende la esencia de su función.

En resumen: La solución del conflicto de leyes, mediante el Derecho Internacional Privado, está en la indicación de la norma de derecho sustantivo que será aplicada al hecho concreto.

Para la solución de los conflictos espaciales, hay relaciones en que determinados elementos están regidos por un sólo ordenamiento jurídico en tanto que otros elementos están regulados por leyes de diferentes países.

### 3. Nacimiento de los Conflictos Internacionales de Leyes.

Los conflictos internacionales de leyes son recientes. En la antigüedad, los pueblos no sintieron la necesidad de elaborar normas de Derecho Internacional Privado. Ni aun Roma, que alcanzó niveles jurídicos muy elevados, reguló la aplicación de ordenamientos jurídicos diferentes a los nacionales. Lo anterior es lógico, en el sentido de la situación jurídica de los extranjeros dentro del contexto jurídico de Roma y el Derecho mismo de estos pueblos extranjeros, el cual era considerado no sólo primitivo, sino enemigo.

El principal enemigo para que pudiese existir un conflicto entre leyes locales y leyes extranjeras fue la xenofobia jurídica que imperaba en los pueblos Romanos. Los Romanos aplicaban el principio jurídico consagrado en la ley de las XII tablas, "Adversvs hastem aeterna avtorictas est". Los extranjeros no tenían derecho alguno salvo los establecidos en sus normas convencionales de hospitalidad. "Los Romanos consideraban a su Derecho tan superior al de los demás pueblos, que resultaba ingenuo el intentar aplicar el Derecho extranjero en su territorio por medio de sus tribunales".<sup>1</sup> La parte del Derecho Romano conocida como el Derecho de gentes o *ius Gentium* era la aplicable a las relaciones entre extranjeros o en las relaciones entre romanos y extranjeros. Sin embargo el Derecho de gentes no pasa de ser parte del Derecho Romano como lo sería la Ley Federal del Trabajo para el Derecho Mexicano. Roma implicaba unidad jurídica y en la unidad no hay conflictos.

A la decadencia del Imperio Romano, en la época de las invasiones bárbaras, nacen los famosos conflictos inter-gentes. Lo imperante en ese momento era el principio de la personalidad de las leyes, según el cual cada individuo permanecía vinculado a las normas jurídicas peculiares de su tribu.

Como resulta evidente, y ante la transmigración masiva de costumbres, culturas y derechos, surgieron dudas en cuanto a la ley aplicable a determinada persona o a determinada relación jurídica. Sin embargo no se configuraban los conflictos de leyes como actualmente los conocemos, y no se vislumbraba siquiera de modo remoto el Derecho Internacional Privado.

---

<sup>1</sup>) Arenal, Jaime Del, APUNTES DE DERECHO ROMANO, Universidad Panamericana, 1980.

La época feudal se distinguió por una exacerbada tendencia a la territorialidad de las leyes.

Las relaciones jurídicas giraban en torno a las relaciones entre el hombre y la tierra. El individuo y la sociedad sufrieron la atracción de esa nueva forma de vida y arrastró en consecuencia al derecho que nacía de ambos. Ante la territorialidad absoluta de la norma jurídica medieval el estudio de la posibilidad de los conflictos internacionales de leyes resulta inútil.

Podemos afirmar que es en el siglo XIII, con el desarrollo comercial y político de las ciudades estado Italianas como Milán, Pisa, Venecia, etc., cuando comienzan los vestigios de los conflictos espaciales de leyes con algunos elementos de la actualidad.

Con el crecimiento económico y político, estas ciudades estados fueron elaborando su propio derecho, mediante leyes y costumbres consolidadas por el paso del tiempo.

El lógico intercambio establecido entre ellas y otras naciones planteó la disyuntiva entre la aplicación del derecho local y el derecho extranjero, y es en este preciso punto opcional donde nace el Derecho Internacional Privado, como el estudio jurídico a la solución de los conflictos internacionales de leyes.

La denominación de los llamados "conflictos de leyes" fué usado por primera vez por el jurista alemán Ulrich Huber en 1684. Desde esa fecha el término fue usado universalmente por casi todos los juristas del mundo, aunque este ha sido en ocasiones criticado, proponiendo por ejemplo expresiones como: contacto de leyes, concurrencia de leyes, concurso de leyes, etc.

En esta tesis nos inclinamos más por la expresión "conflicto de leyes", por considerarlo el término que denota de un modo más preciso el problema planteado

#### 4. Causas de los Conflictos Internacionales de las Leyes.

Existen diversas causas que pueden considerarse básicas en la aparición de los conflictos internacionales de las leyes:

El primero es, lógicamente la existencia de diversos estados soberanos.

Con el Imperio Romano existía una unidad legislativa que excluía cualquier vestigio de conflictos de leyes, pues ésta resulta imposible cuando todas las leyes emanan de un mismo centro legislativo.

En la actualidad lo que existe es un número múltiple y creciente de estados soberanos con autonomía legislativa y límites jurisdiccionales.

Ante lo establecido nace la posibilidad de un conflicto entre las leyes de cada uno de los estados soberanos en el alcance de sus postulados y en la dimensión de su jurisdicción.

En la inteligencia de que todos los estados de la comunidad internacional tienen un sistema social estructurado sobre bases de derecho, cabría la posibilidad de la inexistencia conflictual jurídica, pero ello sólo sería posible si hubiese uniformidad legislativa; esto es, si los diferentes estados, en el uso de su soberanía, legislaran idénticos sistemas de derecho.

Cuando diversas normas jurídicas de un mismo contenido legal concurren en un hecho concreto, no existe conflicto de leyes, en virtud de que el postulado jurídico coincide. Sin embargo existiría quizás un conflicto jurisdiccional para decidir sobre cual de los tribunales concurrentes decidiría y aplicaría la resolución al hecho concreto.

Pero "stricto sensu" el problema referente a la ley aplicable, pierde su objeto en virtud de que cualquier resultado de la decisión a la ley aplicable sería idéntico.

## 5. Clasificación de los Conflictos Internacionales de Leyes.

La complejidad jurídica de los distintos ordenamientos jurídicos y su no menos compleja concurrencia en el intercambio internacional, traen como consecuencia una gama amplísima de distintos tipos de conflictos de leyes que requieren de una adecuada clasificación.

Existen, por principio conflictos de leyes que se producen en el tiempo. Esto es, entre normas sustantivas de épocas diferentes y sobre el mismo punto concreto. Este tipo de conflictos son materia del derecho intertemporal que rebasa el ámbito de nuestro estudio.

Los conflictos de las leyes en el espacio se encuadran en nuestra disciplina y podemos distinguir diferentes clases.

Por principio es menester diferenciar los conflictos internacionales de los intranacionales:

Los primeros tienen su origen cuando en un caso concreto, dos o más leyes que emanan de estados soberanos y autónomos legislativamente concurren en él. No son los estados los que entran en conflicto, sino las leyes que son producto de aquellos.

Este tipo de conflictos son los que constituyen la materia del Derecho Internacional Privado

Los conflictos intranacionales son aquellos que surgen cuando, en un caso concreto concurren dos o más leyes emanadas de estados con autonomía legislativa pero subordinados ambos a la soberanía de un estado federal y común.

La diferencia esencial entre los conflictos internacionales y los intranacionales consiste en la unidad de soberanía a la cual están sometidos los diferentes centros legislativos autónomos.

La parte primordial del Derecho Internacional Privado, es la determinación de los conflictos de normas jurídicas independientes, en relación de un mismo caso concreto y sin existir jerarquía entre aquellas. Los conflictos internacionales de las leyes, nacen de la diversidad de sistemas jurídicos, de la multiplicidad de fuentes del derecho, de la pluralidad de órganos legislativos

Otra clasificación podría hacerse, en relación a los puntos de contacto. Esta se establecería como conflictos de leyes de Derecho privado, y conflictos de leyes de derecho público.

Lo anterior es lógico, en la medida que los criterios empleados para solucionar un conflicto dado, pueden ser diversos, con relación a la naturaleza de las normas jurídicas en conflicto.

Para que opere el Derecho Internacional Privado, es menester que exista un conflicto de normas de naturaleza privada, en virtud de que al estar en conflicto normas de Derecho público, la ley conflictual tendrá una naturaleza distinta y un origen diverso del aplicable en las normas de Derecho Internacional Privado.

Por lo que hace a las normas procesales, como complementos jurídicos indispensables para la aplicación de la norma sustantiva, existen ajenos a los conflictos de la norma sustantiva, los conflictos de la norma procesal que originan los conflictos internacionales de jurisdicción

Existe la posibilidad de que surga en la práctica jurídica, el problema previo de saber si es competente para apreciar determinado proceso, la junta de conciliación del estado A o la corte del estado B. En tal circunstancia existe un conflicto de normas procesales, las cuales rigen la competencia del juzgador.

Sobre la base anterior y en la inteligencia de la existencia práctica y teórica de los conflictos internacionales jurisdiccionales, surgen algunos puntos que resulta interesante contemplar.

Por principio, y en la inteligencia de que la norma procesal constituye en elemento esencial del derecho privado en general, los conflictos internacionales de jurisdicción forman parte del Derecho Internacional Privado.

Los conflictos de leyes implican la búsqueda de la ley aplicable.

Los conflictos de jurisdicción, implican la determinación del juzgador que conocerá del caso concreto.

Desde ese punto de vista es preciso pues distinguirlos, pues la solución de ambos tiene objetivos distintos.

Aunque la materia del procedimiento no entre en el sistema del Derecho Internacional Privado "stricto sensu", corresponde de cualquier modo analizarlos, ya que los asuntos del conflicto no son extraños al procedimiento y porque además contribuye a la realización del derecho subjetivo.

De igual manera es menester diferenciar los conflictos de leyes primarios de los conflictos de leyes secundarios.

Por ejemplo:

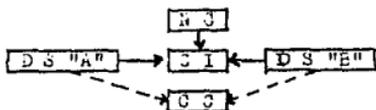
Un trabajador X de catorce años de edad, nacional del estado A y domiciliado en el estado B. Se suscita en A un problema referido a su capacidad laboral y se comprueba que el derecho sustantivo del estado A

(Estado de la nacionalidad y del foro) fija el comienzo de la capacidad laboral a los catorce años, mientras que en el estado B (que es el estado del domicilio) fija el inicio de la capacidad laboral a los 16 años

Si la norma jurídica fuese la del estado A, en consecuencia, el individuo tendría capacidad jurídico-laboral. Si la norma jurídica fuera la del estado B, el mismo individuo sería incapaz en términos laborales.

Aparece aquí un típico conflicto de leyes primario, constituido entre las leyes sustantivas del estado A y del estado B, es decir, entre la ley del trabajo del A y la ley del trabajo del B, en lo que se refiere a la capacidad jurídico-laboral de los trabajadores.

Tratando de graficar el conflicto de leyes primario, quedaría de la siguiente forma:



El derecho sustantivo del estado A (DS"A"), y el derecho sustantivo del estado B (DS"B"), en principio, pueden regular determinado caso concreto (CC)

La influencia potencial del derecho del estado A y el derecho del estado B, esta representada por las líneas punteadas que se dirigen al caso concreto.

El derecho del estado A y el derecho del estado B en consecuencia convergen uno contra el otro y esa convergencia, en la gráfica, está representada por las flechas opuestas. En el punto de encuentro de ambas reside el conflicto internacional (CI)

La norma conflictual (NC) incide, directamente sobre la esfera normativa y no sobre la esfera fáctica, para solucionar el conflicto, escogiendo entre la norma nacional y la norma extranjera, la que regirá el acto.

La norma conflictual (NC), no se dirige al caso concreto (CC), se dirige al conflicto internacional (CI) para resolverlo. En virtud de lo anterior, y a

consecuencia de la influencia de la norma conflictual (NC) en el conflicto Internacional (CI) las flechas horizontales (DS"A" y DS"B") pierden importancia. A partir de ahí, solo una de ellas, en vertical, puede corresponder al caso concreto (CC).

Por otro lado, utilizando de nuevo el ejemplo anterior, supongamos que la ley del estado A establezca que la capacidad se rige por la ley del domicilio, en tanto que la ley conflictual del estado B prescribe que la capacidad se debe regir por la ley de la nacionalidad.

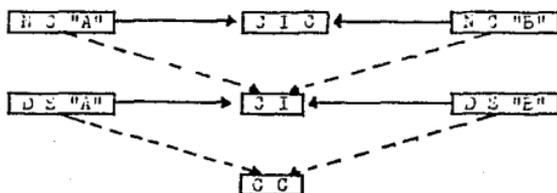
Si la ley conflictual aplicable fuese la del estado A, el trabajador X sería declarado incapaz, en términos jurídicos laborales, en virtud de que se aplicaría el Derecho sustantivo del domicilio, referente a la capacidad jurídica-laboral, que determina para el comienzo de ésta, la edad de 16 años.

Si, por el contrario, la ley aplicable fuera la conflictual del Estado B, el trabajador X sería mayor de edad en virtud de aplicar la norma sustantiva del lugar de la nacionalidad, que fija para el comienzo de la capacidad jurídico-laboral, la edad de 14 años.

Este caso es diferente, toda vez que el conflicto se establece no solamente entre las normas sustantivas de ambos países, sino también existe un conflicto entre las normas conflictuales de las leyes de los estados en cuestión.

A este tipo de conflictos de leyes se les conoce como conflictos de leyes secundarios.

Se puede graficar este tipo de conflictos de la siguiente manera:



La gráfica del conflicto secundario reproduce, en su parte inferior la representación usada para el conflicto primario. En la parte superior, se

establece un conflicto entre normas de derecho conflictual del estado A (NC "A") y las normas de derecho conflictual del estado B (NC "B").

Cualquiera de esas dos normas de derecho conflictual podría, en principio solucionar el conflicto primario (C I)

Dicha potencialidad con relación a las normas conflictuales en concurso, es similar a la de las normas sustantivas aplicables al caso concreto (C C) en los conflictos primarios.

En consecuencia las normas conflictuales del estado A y las normas conflictuales del estado B entran en concurso formando entonces el conflicto internacional conflictual (C I C) o conflicto de leyes secundario.

Aparentemente no existe una solución coercitiva que nos indique cual norma conflictual sería la aplicable; en consecuencia dicho conflicto secundario parecería carecer de flecha vertical entre el conflicto internacional conflictual (C I C) y el conflicto internacional (C I) y aparentemente quedaría sin solución la grafica planteada.

Sin embargo, y en base a los principios del Derecho Internacional Privado, que han sido fomentados por los internacionalistas, entre los cuales, el principio "*Lex Fori*" o sea, el derecho del tribunal que conoce de un caso concreto, podemos afirmar que la norma conflictual, aplicable a un conflicto internacional, será la norma conflictual del foro, "*Lex Fori*".

En el caso antes graficado, podríamos afirmar que, y con base en el principio "*Lex Fori*", la norma conflictual aplicable sería la norma conflictual del foro, es decir, la norma conflictual del estado A.<sup>1</sup>

Nosotros nos inclinamos en la presente tesis por la aplicación del principio "*Lex fori*" para la solución de los conflictos de leyes secundarios, en virtud de la seguridad jurídica que establece en las relaciones y concurrencias del Derecho Internacional Privado.

Por último cabe distinguir los conflictos de leyes simples, y los conflictos de leyes complejos

Los conflictos de leyes simples, son aquellos, en los cuales, con la aplicación de la ley conflictual del foro, resulta aplicable el derecho sustantivo en un país extranjero, a la solución de un caso concreto.

---

<sup>1</sup>) Perezleto Castro Leonel, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, México, 1984 PP. 22 y 23

En este caso estamos en presencia de una remisión simple de solución de un conflicto a la legislación sustantiva de otro país.

Por otro lado si la aplicación del derecho conflictual del foro, remite al juzgador a la aplicación de la norma conflictual de un país extranjero, estaremos en presencia de un conflicto de leyes complejo.<sup>1</sup>

Con base en lo anterior, caben algunas posibilidades de solución conflictual. Supongamos que en un caso concreto de la aplicación de la norma conflictual del foro, esta nos remite a una norma conflictual extranjera, que a su vez remite la solución del caso, al derecho sustantivo del foro. Lo anterior es un conflicto de leyes complejo en primer grado o "reenvío simple", como se le conoce doctrinalmente.

Esta aplicación del propio derecho sustantivo del foro, en virtud de la verificación jurídica de las normas conflictuales nacionales y extranjeras estructuran una solución más compleja de lo normal.

Ahora bien, si de la aplicación de la norma conflictual del foro, esta nos remite a la norma conflictual de un país extranjero, que a su vez nos da la pauta para la intervención del derecho sustantivo de un tercer país, estaremos frente al caso de un conflicto de leyes complejo de segundo grado o "reenvío complejo" como se le denomina comúnmente en la doctrina.

Este tipo de conflictos de leyes es muy poco usual, aunque de acuerdo a sus implicaciones jurídicas resultan probables.

Aun cuando los conflictos de leyes complejos de segundo grado, implican un proceso jurídico rebuscado y una dificultad en su verificación, no por ello deben dejar de contemplarse doctrinalmente como una posibilidad de solución conflictual legal.

## CAPITULO II: SOLUCION AL CONFLICTO INTERNACIONAL DE LAS LEYES.

### I. Diversas Formas de Solucionar los Conflictos Internacionales de Leyes.

---

<sup>1</sup>) Perezniato Castro Leonel. Op. Cit. P.P. 266 y 267

Ubicado el planteamiento de los conflictos internacionales de las leyes, en sus aspectos más generales, es menester abordar el punto específico de las diversas soluciones que se han propuesto para ello.

Desde luego cabe señalar que dicho problema no tendría existencia si cada estado, en la aplicación soberana de sus sistema jurídico aplicara de modo territorialista el alcance del derecho local a nacionales y extranjeros.

Esto desde luego traería, aunque la inmediata solución del conflicto, gravísimas inconveniencias internacionales, tales como la Inseguridad jurídica del extranjero en todos los países de la comunidad internacional, y un grave obstáculo para la estructuración de relaciones jurídicas internacionales.

Sin embargo por su carácter estrictamente arbitrario, este modo de solución conflictual ha sido desechado en los países donde existe una seria tradición jurídica, inclinándose más por soluciones con un mayor contenido científico-jurídico.

La doctrina en forma general, ha considerado como métodos para resolver los conflictos de leyes, dos tipos de soluciones: La "directa", que equivale a la uniformidad jurídica de la norma sustantiva y la "indirecta", consustanciada con la aplicación del Derecho Internacional Privado.

El primer método consiste en la supresión de la diversidad legislativa, mediante la unidad del derecho sustantivo en todos y cada uno de los estados soberanos.

El segundo método, que implica el desideratvm del Derecho Internacional Privado, consiste en la determinación de la Ley competente para cada caso concreto.

Por otro lado la clasificación anterior podría completarse aún más, con la distinción que cabe plantearse en el sentido de la unificación legislativa no del derecho sustantivo, sino de la unificación de la Ley Formal del Foro, esto es, la unificación de las leyes conflictuales. Tal unificación traería como consecuencia la clasificación de una tercera forma de solución a los conflictos de leyes que podríamos denominar como solución pseudo-directa.

La uniformación del derecho sustantivo, implica la legislación uniforme de los derechos privados de cada país; en consecuencia la solución resultaría inmediata y directa.

Por otro lado la uniformidad del Derecho Internacional Privado o norma conflictual, implica diferentes consecuencias jurídicas.

Entre diversas legislaciones sustantivas, existiría conflicto jurídico, pero la unificación de la ley conflictual señalaría sin complejidades conflictuales, la norma aplicable a un caso concreto.

## 2. La Solución Directa.

La unificación del derecho sustantivo, implicaría, la supresión por exclusión de los conflictos internacionales de las leyes

En tal supuesto existirían relaciones jurídicas nacionales, extranjeras y mixtas, que implicaría en principio un virtual conflicto de leyes en el espacio, pero que en la práctica, su importancia teórica desaparecería toda vez que las diversas legislaciones internacionales tendrían un idéntico contenido substancial.

Es menester para continuar con el estudio de este supuesto jurídico, establecer el planteamiento de tres puntos indispensables: (i) Su autonomía del Derecho Internacional Privado; (ii) establecer si ello implicaría la supresión de la norma conflictual, en la virtual confrontación de las distintas legislaciones; (iii) su factibilidad.

A. La diferencia entre Derecho Uniforme y Derecho Internacional Privado es esencial. El Derecho Uniforme no es una rama jurídica, ni implica un punto de estudio del derecho positivo, en virtud de que exclusivamente implica la similitud jurídica de los distintos puntos de Autonomía legislativa; por el otro lado, el Derecho Internacional Privado, que implica la técnica de aplicación del derecho, es una rama del derecho positivo, con una finalidad propia, que no implica de modo alguno la de uniformar el derecho.

Por otro lado, en la práctica la uniformidad del derecho no es realizable, ni solucionaría los múltiples problemas de las relaciones jurídicas, porque el Derecho, está más o menos adecuado a la religión, a la raza, a las tradiciones, a las costumbres, a la lengua, a la geografía y en fin a los recursos y necesidades de cada pueblo.

Señala Ilmar Penna Marinho:

"El Derecho Uniforme no debe en absoluto confundirse con el Derecho Internacional Privado. Son uno y otro, entidades jurídicas entre las que no

puede haber confusión, sea por la diferencia de sus constituciones, sea por la diferencia de sus finalidades. Su combinación híbrida en un principio único se asemeja al fenómeno disolutivo de la catálisis, en el que un cuerpo excluye al otro, sin que el primero sufra ninguna alteración. Y ello porque los ritmos diferentes de dos derechos, en la pulsación internacional de sus existencias, no se pueden condensar en la consonancia de una sola personalidad jurídica. Todo en ellos clama por la dicotomía fundamental, la razón de ser de sus objetos antagónicos. El Derecho Internacional Privado es el conjunto de normas por las cuales son juzgados los conflictos de leyes privadas de los diferentes estados; el Derecho Uniforme, el conjunto de reglas que extinguen definitivamente los conflictos de leyes privados de los diferentes estados, mediante soluciones inmediatas y uniformes.<sup>1</sup>

El Derecho Uniforme puede ser estudiado por diferentes puntos de vista.

Quintín Alfonsín, distingue dos especies de uniformidad: La espontánea y la dirigida.

La espontánea se origina en factores históricos y sociales que llevan a las naciones a recorrer procedimientos similares legislativamente, como Francia y Bélgica cuyo código civil es el mismo, en virtud de que anteriormente habían constituido un mismo estado.

La dirigida es aquella que se debe a la intervención de gobiernos, de organismos internacionales o de instituciones privadas y se revela a través de la recepción (acto unilateral de adopción de reglas extranjeras); de la comprensión previa, alcanzado mediante el trabajo de comisiones mixtas de jurisperitos, sin la rúbrica de un compromiso solemne por parte de los estados, de las convenciones internacionales, por las cuales los estados se comprometen a adoptar normas comunes de derecho sustantivo.<sup>2</sup>

Es posible además completar la anterior clasificación, con otro tipo de uniformación resultado de la cohesión legislativa, y que deviene de la supremacía política de una nación sobre otra.

Como ejemplo podemos citar al *Ius Gentium* de los romanos, aplicable a todos los países sometidos a la corona imperial de Roma, así como el Código Napoleónico, legislado por Francia para todos los países sometidos a

---

<sup>1</sup> J. Marinho Ilmer Penna, DERECHO COMPARADO, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, DERECHO UNIFORME, Rio de Janeiro, 1938, p. 378

<sup>2</sup> Quintín, Alfonsín. *Op. Cit.* p. 328

ella, y las leyes del III Reich, que fueron impuestas por Alemania en todos aquellos países que invadió durante la Segunda Guerra Mundial.

Este tipo de uniformidad jurídica, nacida de una coercitividad de una nación sobre otra, podría encuadrarse dentro de las formas de uniformidad dirigida, pero por su naturaleza impositiva más debiera clasificarse como uniformidad aplicada coactivamente.

El Derecho Uniforme presupone la uniformidad del derecho positivo, y el Derecho Internacional Privado, por el contrario, resulta de la divergencia, que distingue los ordenamientos jurídicos contemporáneos.

B. La uniformidad del derecho sustantivo, sugiere la pregunta siguiente: Realizada la unificación del derecho sustantivo, y desaparecidas las posibilidades del conflicto de leyes, ¿desaparecería "ipso facto" la finalidad específica del Derecho Internacional Privado?

La mayoría de los Internacionalistas han respondido afirmativamente a esta pregunta; respuesta que constituye la doctrina clásica sobre el particular.

Algunos autores como el jurista Holandés Joseph Jitta, afirma que la uniformidad del Derecho es parte del objeto del Derecho Internacional Privado.

Afirmar que el Derecho Uniforme es la finalidad que busca el Derecho Internacional Privado, equivale a sostener que busca su propia destrucción; lo cual, para la presente tesis, con todo el respeto que nos merece Joseph Jitta, resulta un absurdo.

A favor de la teoría del jurista Holandés Jitta, el internacionalista Argentino Carlos Vico, pretendió revivir las ideas de Jitta, manifestando que: "El Derecho Internacional Privado, comprenda el medio de solución de los conflictos legislativos constituidos por la uniformidad de las leyes."<sup>1</sup>

La otra postura afirma que la unificación del Derecho y el Derecho Internacional Privado no son entidades jurídicas compatibles, pues corresponden a dos sistemas positivamente antagónicos: Es necesario escoger uno de ellos, pues uno excluye al otro. Esta postura ha sido

---

<sup>1</sup>) Vico Carlos, LA LEGISLACION UNIFORME Y EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Argentina 1928, P. 43

defendida por el internacionalista Brasileño Ilmar Penna Marinho<sup>1</sup> y el internacionalista Frances Jean Paul Niboyet.<sup>2</sup>

Eclecticamente podemos afirmar que cuando la unificación del Derecho no corresponde al acuerdo expreso de los estados, implicando en consecuencia, un simple hecho ocasional de coincidencia legislativa, el Derecho Internacional Privado no perderá por ese solo hecho su existencia jurídica.

Como afirma Alfonsín Quintín: "No habiendo convención al respecto, aun cuando ocasionalmente los derechos primarios coincidan, el Derecho Internacional Privado, no deja de existir, en la medida en que haya sistemas jurídicos"<sup>3</sup>

Por el contrario, si la uniformidad fuese el resultado de una convención celebrada por los estados con la finalidad específica de evitar de ese modo los conflictos de las leyes en el espacio, podría afirmarse que dicha uniformidad sustituye la función específica del Derecho Internacional Privado, como método para solucionar dichos conflictos, volviendo innecesaria su aplicación.

Evidentemente, dicha uniformidad originada en actos internacionales, no es una solución perteneciente al Derecho Internacional Privado. Sin embargo aunque permanezca ajena a los parámetros del mismo, tiene un gran interés, pues implicaría la supresión inmediata de los conflictos de leyes.<sup>4</sup>

C Por lo que hace a la posibilidad o factibilidad de la uniformación del derecho sustantivo, cabe hacer las siguientes consideraciones:

Por principio es menester distinguir entre la uniformación parcial y la uniformación total del derecho sustantivo, no solo por lo que hace al número de estados que la acuerden, sino por lo que hace a la propia extensión de la materia unificada.

Por ejemplo, supongamos que todas las naciones civilizadas, celebrasen un convenio mediante el cual, legislaran la misma Ley del Trabajo. Bajo este supuesto, estaríamos frente a una uniformación parcial

1) Marinho Ilmar Penna, op. cit. PP. 378-385

2) Niboyet Jean Paul, PRINCIPIOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Madrid, España 1947, P. 215

3) Alfonsín Quintín, op. cit. PP. 331-332

4) Niboyet Jean Paul, op. cit. P.259

por lo que hace a la materia y total por lo que se refiere a los estados celebrantes.

Ahora bien, si todas las naciones unificaran no solo sus leyes laborales, sino todas las ramas jurídicas, estaríamos en presencia de una uniformación total del Derecho.

Por otro lado, si solo dos estados, deciden mediante un convenio internacional, unificar su Derecho Mercantil, implicaría la figura de la uniformación parcial por la materia y parcial por el número de estados que intervienen en ella

Finalmente, si dos estados conviniere en uniformar todas las ramas de sus respectivos derechos, estaríamos ante una uniformación total por el número de materias uniformadas, pero parcial por lo que hace al número de estados que interviniere en dicho convenio.

No deja de ser sin embargo en la actualidad, una utopía casi irrealizable la uniformación total del Derecho, en virtud del punto en el que se encuentra actualmente el derecho histórico.

Antonio S. de Bustamante y Sirvén manifestó al respecto. "No es posible concebir, en la actual organización del Mundo una ley internacional común a todas las naciones. No existe ni puede existir autoridad alguna para dictarla. Tampoco cabe pensar en que la acción interior produzca esa uniformidad, reformandose los preceptos de cada legislación nacional por sus autoridades competentes hasta ser todas idénticas. Ni hay fuerza de opinión que mueva en tal sentido la acción pública, ni debe pensarse en que surja por ahora."<sup>1</sup>

Ante lo anterior, solo puede pensarse en la uniformidad parcial del Derecho, pues solo eso es factible, en el punto del devenir histórico jurídico actual.

Sin embargo, a pesar del optimismo de muchos internacionalistas a favor de la uniformación, no se puede afirmar que los resultados de aquellos impulsos se hayan correspondido íntegramente con las expectativas y hoy por hoy, se llegó a la conclusión de que, incluso dentro de límites estrechos, la uniformidad legislativa no se puede conseguir con facilidad.

---

<sup>1</sup>)Bustamante y Sirvén, op. cit. P. 47

Mija de la Huela afirma que "Si actualmente son muy modestos los resultados obtenidos en este sentido, débese mas bien que a la dificultad técnica en cuanto al hallazgo de las normas comunes a varios países que deben ser mantenidas y al señalamiento de las que de algun estado susceptibles de ser sacrificadas, a la dificultad de puestas en marcha del procedimiento convencional unico posible de creación de normas escritas entre estados independientes."<sup>1</sup>

Por otro lado y aun cuando no se implicara elementos de orgullo nacionalista, dificilmente se adoptarían leyes uniformes, si un estado dado hubiese, elaborado y promulgado sus propias leyes, a las cuales tendrían forzosamente que renunciar.

Además aun cuando dos o más estados se pusieran de acuerdo en la unificación de parte de sus sistemas jurídicos, la acción diversa de la hermenéutica jurídica y la jurisprudencia de cada país, terminaría por imprimir a cada sistema jurídico un diverso desarrollo, culminando por distinguir esencialmente a cada derecho uniformado.

Pasando a otro punto, vale la pena plantearse el concepto referente a la conveniencia o la inconveniencia que se promueva y se consiga dicha uniformación.

Al respecto los estudios del jurista Alcides Calandrelli, nos pueden orientar en lo relativo a los distintos puntos que se han adoptado sobre el particular.<sup>2</sup>

Por un lado algunos autores consideran la diversidad de legislaciones como un hecho natural e indispensable. Natural porque cada Derecho debe implicar un reflejo de las distintas necesidades de cada pueblo, considerando el grado de cultura, civilización y desarrollo tecnológico así como el conjunto de circunstancias históricas por las que cada nación transita. En consecuencia, toda vez que el sistema jurídico debe ser la manifestación del bien relativo, entendiendo como tal, todo aquello que puede ser mas conveniente en determinadas circunstancias de lugar y tiempo, resulta evidente que las instituciones jurídicas deben ser distinguidas en los distintos países, así como resulta indispensable, en virtud de que el devenir de la legislación es una condición insustituible para

---

<sup>1</sup> Mija de la Huela Adolfo, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Madrid, España 1954, Vol I P. 30

<sup>2</sup> Calandrelli Alcides, CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Buenos Aires, Argentina 1911, pp. 20-22

la existencia del derecho positivo, es lo que hace variable el derecho dentro de cada estado, y que sea absolutamente distinto en los diversos países.

Por otro lado, una uniformidad del derecho privado, que implicaría una estabilidad del derecho privado, no es muy aconsejable, en la modesta opinión de esta tesis, para el progreso de la ciencia jurídica. Es obvio, los distintos estados no evolucionan con la misma velocidad, sea en el aspecto social, político o jurídico; por consecuencia la uniformidad, los obligaría a mantener una velocidad también uniforme que para unos implicaría un estancamiento obligatorio de su evolución, y para otros un desenfoque de su proceso jurídico, debido a un aceleramiento impuesto, que no reflejaría su verdadero desarrollo socio-jurídico.

No resulta viable intentar uniformar jurídicamente a todas las naciones, ahogando con ello las circunstancias históricas, geográficas; los parangones religiosos, éticos, económicos y sociales que justifiquen las normas de derecho positivo de cada nación.

### 3. La Solución Semidirecta.

Otra rama de la disyuntiva para la solución de los conflictos internacionales de las leyes, lo constituye la unificación de la norma conflictual, la unificación de la ley formal, es decir, la ecuilibración del Derecho Internacional Privado.

Esto no implicaría una unidad legislativa, sino la armonía de las soluciones conflictuales dentro de la variedad de legislaciones sustantivas.

Un ejemplo puede ayudar para graficar mentalmente la diferencia.

a. Supongámos por principio, un caso de derecho privado con puntos de contacto de distintos países: El matrimonio en México de un Mexicano con una norteamericana.

Si entre México y Estados Unidos hubiese uniformidad de leyes civiles, establecidas por convención, no surgiría el problema de la ley aplicable. Tanto la norma civil Mexicana, como la norma civil Estadounidense podrían, indistintamente regular el vínculo jurídico y sus efectos legales, ya que ambos serían, en virtud de la convención, idénticos.

b. Por otro lado imaginemos ahora el mismo caso, con la diferencia que la unificación consistiría en relación a las normas civiles Mexicanas y

Estadounidenses, sino en relacion a la norma conflictual de ambos paises, es decir el Derecho Internacional Privado.

Si se pretendiese encontrar una solucion dentro de las reglas de solucion indirectas, esto seria sencillo, en virtud de que ambas reglas conflictuales, apuntarian hacia la misma norma sustantiva.

En el primer planteamiento, las normas sustantivas, serian identicas, en el segundo caso, las normas conflictuales de ambos paises, señalarian como aplicable, la norma sustantiva de uno o de otro pais.

Esta uniformidad del derecho conflictual o Derecho Internacional Privado, puede llevarse a cabo de forma parecida a la unificación del derecho sustantivo. En otras palabras, en este contexto, podríamos hablar aqui tambien de uniformidad espontanea, y uniformidad dirigida.

La primera se daría cuando varios estados establecen normas conflictuales iguales.

Al igual como ocurre con el derecho sustantivo unificado, dicha coincidencia legislativa no seria permanente, pues la continua evolución jurídica de los estados la modificaría. Y aún si la legislación permaneciera inmutable, los interpretadores y la jurisprudencia la modificarían paulatinamente.

Un ejemplo de uniformidad de Derecho Internacional Privado existió entre Chile y Uruguay que mantuvieron hasta 1941, en que se modificó el Derecho Internacional Privado de Uruguay, con textos practicamente iguales de normas conflictuales.

Como ejemplo de uniformidad dirigida que se logra mediante convenios internacionales, entre los cuales se puede mencionar los Tratados de Montevideo, de 1889 y 1939, y la Convención de la Habana de 1928, la cual adoptó el Código Bustamante, destinado a solucionar todos los conflictos internacionales de América Latina.

Alfonsín Quintín, considera la uniformidad convencional de las normas indirectas como la única uniformidad susceptible de duración. Sin embargo la critica en el sentido de que tal solución escapa del estudio del Derecho Internacional Privado, en virtud que que dichas reglas pertenecen al Derecho Internacional Público.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>) Alfonsín Quintín, op. cit. pp. 325-327

Nosotros nos inclinamos en esta tesis por afirmar, que si bien es cierto que la formulación de dichos tratados, así como su naturaleza jurídica, pertenecen al Derecho Internacional Público, también lo es, que su ámbito de aplicación incidiría directamente en los conflictos de las normas sustantivas y en la solución a los mismos.

Son muchos los intentos por la unificación del Derecho Internacional Privado, tales como Mancini en 1861, para unificar las normas conflictuales de Francia, Alemania y Bélgica.

El Instituto de Derecho Internacional proclamó, los beneficios de un acuerdo común sobre reglas uniforme de Derecho Internacional Privado, que regularían los asuntos correspondientes a los bienes, a los actos jurídicos, a las sucesiones, a los procedimientos y a las sentencias extranjeras.

Se desaconsejaba la uniformidad completa de los códigos y de las leyes, por constituir ello un obstáculo a los progresos del derecho positivo, pero se recomendaba que, sin ofender la autonomía legislativa de los estados, éstos llegasen, a través de un convenio expreso, al establecimiento de normas uniformes de Derecho Internacional Privado, para que los conflictos de leyes sustantivas que acaso surgiesen, no ofrecieran dificultades o divergencias en cuanto a su solución.

Sin embargo, la unificación de las normas conflictuales ha suscitado casi tantas controversias como la uniformidad del derecho sustantivo.

Algunos Internacionalistas, juzgan posible la unificación del Derecho Internacional Privado y además la recomiendan. Otros al contrario, la consideran Impracticable, Inconveniente e Indeseable.

Niboyet y otros juristas se inclinan por la teoría que afirma que si los "estados cultos modernos" se reuniesen con la intención de tener normas conflictuales coincidentes de tal manera que en todos los territorios se tuviera que aplicar la ley personal del extranjero a determinados hechos y relaciones jurídicas; y la ley territorial, de la misma forma y con la misma constancia a otros casos, el Derecho Internacional Privado, lejos de desaparecer, adquiriría mayor seguridad y prestigio, figurando con la misma eficacia pero con contenido perfectamente distinto, al lado del Derecho Positivo interno de cada país.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>) Niboyet Jean Paul, op. cit. p. 315

Analizando las posturas mencionadas, y meditando en relación con las posibilidades enunciadas, que en la realidad jurídica contemporánea, la diversidad de factores, de variantes y de circunstancias, impiden que la codificación de las normas conflictuales, o la unificación del derecho sustantivo puedan aceptarse, de modo general, como solución definitiva o permanente para los conflictos de leyes.

Es por ello que en una forma más realista, aún los estados prefieren hacer uso de su propia norma conflictual foral o Derecho Internacional Privado, para establecer en una relación jurídica, cual norma sustantiva, de las que estuvieran en concurso, será la aplicable para un caso concreto.

#### 4. Soluciones a los Conflictos de Leyes en el Derecho Internacional Privado Mexicano:

Tomando en cuenta que la amplia diversidad de normas sustantivas, resulta de la amplia gama de ordenamientos jurídicos internos, la solución que se encuentra en el caso de un conflicto internacional entre ellas, es la averiguación de la ley aplicable, mediante la técnica del Derecho Internacional Privado

No se trata, en consecuencia de uniformar ordenamientos legales distintos, sino de armonizarlos con respecto a una determinada relación jurídica.

La solución mencionada da lugar a la solución *indirecta* del conflicto. Es indirecta, en virtud de que el derecho internacional privado no constituye una solución inmediata a los conflictos de leyes circunscribiéndose exclusivamente a la demarcación de la legislación sustantiva aplicable a un caso concreto.

El Derecho Internacional Privado es por lo tanto, una norma nacional, por los elementos que provocaron su existencia, y por su forma, en virtud de que el estado soberano, incorpora los principios que considera más viables para la determinación de la ley aplicable en una relación internacional.

Consecuentemente nos encontramos en presencia de una diversidad de legislaciones de Derecho Internacional Privado, que por las características de esta tesis, nos imposibilita a realizar una labor de derecho comparado, que determine las normas conflictuales de cada sistema jurídico en un parámetro cronológico y geográfico. Nos dedicaremos exclusivamente a mencionar de un modo esquemático, las principales características de las

normas conflictuales mexicanas, demarcando especialmente aquellas normas que de algun modo nos sirvan de fundamento para el estudio particular de los conflictos internacionales de las leyes del trabajo.

Las principales normas conflictuales del derecho mexicano, se encuentran contenidas en el Código Civil para el Distrito Federal; siendo una cuestión de prioritaria importancia el determinar si el mencionado Código es de aplicación federal o local.

Al respecto, y siguiendo al Jurista mexicano Arellano García,<sup>1</sup> consideramos que estamos en presencia de normas de aplicación federal.

Sustenta lo anterior lo dispuesto por la fracción XVI del Artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que el Congreso de la Unión está facultado como organo legislativo en lo relativo a la condición jurídica de extranjeros. Si bien es cierto como argumenta en sus cátedras René Cacheaux, que las leyes de extranjería no forman parte del Derecho Internacional Privado, sino que son simples normas de derecho publico, tambien lo es, que si en un caso concreto, interviene una persona física o moral extranjera, lo relativo a sus derechos y obligaciones debe de resolverse por las leyes emitidas por el Congreso de la Unión, en el ámbito federal.

El Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 1º dispone que la esfera de su aplicación regirá en toda la República en asuntos del orden federal. En consecuencia si en un conflicto dado intervienen los derechos u obligaciones de algun extranjero, el caso concreto de inmediato es regulado por las leyes federales, con fundamento en el artículo 73 fracción XVI de la Constitución

Asimismo la Ley de Nacionalidad y Naturalización vigente, en su artículo 50 establece que "Solo la Ley Federal puede modificar y restringir los derechos civiles de que gozan los extranjeros; en consecuencia, esta Ley y las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimientos Civiles del Distrito Federal sobre esta materia, tienen el caracter de federales y serán obligatorias en toda la unión." Al respecto José Algara<sup>2</sup>, y Enrique Helguera<sup>3</sup> se inclinan por la opinión de que el artículo 50 de la Ley de Nacionalidad y Naturalización declara federal el Código Civil para el Distrito

---

1) Arellano García Carlos, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, México, D.F., 1976 P. 75

2) Algara José, DERECHO CIVIL, México, D.F., 1971, p. 67

3) Helguera Enrique, DERECHO MIGRATORIO, Guadalajara, Mex. 1979, p. 21

Federal, en lo relativo a la solución de conflictos de los derechos y obligaciones de los extranjeros.

El Código Civil para el Distrito Federal<sup>1</sup>, en sus artículos 12,13,14 y 15, contiene las principales normas conflictuales del Derecho Mexicano, y constituyen, para nuestra modesta opinión, todo un tratado de derecho Internacional privado.

El artículo 12 del Código Civil para el Distrito Federal, dice a la letra:  
"Las leyes mexicanas rigen a todas las personas que se encuentren en la Republica, así como los actos y hechos ocurridos en su territorio o jurisdicción y aquellos que se sometan a dichas leyes, salvo cuando éstas prevean la aplicación de un derecho extranjero y salvo, además, lo previsto en los tratados y convenciones de que México sea parte."

La primera parte de éste artículo, aparenta ser inminentemente territorialista, aplicando las leyes mexicanas a todas las personas, sean estas físicas o morales, que se "encuentren" en la República, sin distinguir si son nacionales, inmigrantes, turistas, o transmigrantes. Señala asimismo las leyes Mexicanas como aplicables para los actos y hechos que ocurran en su territorio o jurisdicción. Sin embargo este dispositivo, establece la excepción de aplicabilidad de las leyes mexicanas, cuando "dichas leyes" tengan previsto la aplicación de un derecho extranjero. Evidentemente este artículo esta limitando la esfera del derecho sustantivo mexicano a lo dispuesto por las normas conflictuales Mexicanas las cuales remitirían el caso concreto, al derecho sustantivo extranjero aplicable. De igual manera limita la aplicabilidad de las leyes Mexicanas, a los tratados y convenciones en que México hubiere intervenido como parte convencionista.

Asimismo el artículo 12, previene que un acto jurídico elaborado en el extranjero, someta su reglamentación a las leyes Mexicanas, sin requerir que en el acto intervengan puntos de contacto Mexicanos. Sin embargo la fracción V del artículo 13, reglamenta que para la determinación del derecho aplicable, en este caso el Mexicano, las partes integrantes de un acto jurídico dado, deben designar "validamente" un derecho aplicable. Si la validez a que se refiere la fracción V del artículo 13, se debe interpretar como la necesidad de que intervengan puntos de contacto del país del cual se pretende aplicar su legislación, la aplicabilidad del Derecho Mexicano, en aquellos actos jurídicos que se sometan al Derecho Mexicano, deberá tener algún punto de contacto con la legislación mencionada. Podríamos entender que lo relativo a los puntos de contacto, quedarán reglamentados por las

---

<sup>1</sup>) CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial Porrúa, México, 1992.

fracciones IV y V del artículo 13 que lo limita a que el acto jurídico extranjero deba tener sus efectos o se ejecute en México. La válida aplicación de otro derecho sin un punto de contacto vinculatorio queda muy ambigua.

El artículo 13 del Código Civil para el Distrito Federal, es la norma conflictual por excelencia del derecho mexicano, pues establece las reglas de determinación de la norma sustantiva aplicable.

Dispone la fracción I del mencionado artículo:

"Las situaciones jurídicas validamente creadas en las entidades de la república o en un estado extranjero conforme a su derecho, deberán ser reconocidas."

Resulta evidente, el respeto del legislador por el derecho extranjero al disponer el reconocimiento de las "situaciones jurídicas" creadas conforme a las reglas de validez y existencia de las normas de los estados extranjeros. Señala de igual manera la disposición de reconocer las situaciones jurídicas creadas en las distintas entidades federativas de la República, las cuales por pertenecer al estudio del derecho interestatal privado, rebasan los objetivos de esta tesis.

La fracción II del artículo 13 establece.

"El estado y capacidad de las personas físicas se rige por el derecho del lugar de su domicilio"

Esta fracción, reglamenta el estatuto personal de las personas físicas, fijándola no en el lugar de su nacionalidad, sino de su domicilio, lo cual concuerda con lo establecido al respecto en la exposición de motivos del Código Civil que nos ocupa. Tratándose de personas morales privadas, el estatuto personal será, el derecho del lugar en el cual la persona moral fué constituida, como lo establece el artículo 2736 del mismo Código al establecer:

"La existencia, capacidad para ser titular de derechos y obligaciones, funcionamiento, transformación, disolución, liquidación y fusión de las personas morales extranjeras de naturaleza privada se regirán por el derecho de su constitución, entendiéndose por tal, aquél del Estado en que se se cumplan los requisitos de forma y fondo requeridos para la creación de dichas personas"

A nuestro juicio, y en lo relativo al estatuto personal de las personas morales publicas extranjeras, se debe aplicar el mismo principio del lugar de la constitución de la persona moral.

En lo referente a los bienes muebles e inmuebles, la fracción III de este artículo, dispone el principio "*Lex rei sitae*" al establecer:

" La constitución, régimen y extinción de los derechos reales sobre inmuebles, así como los contratos de arrendamiento y de uso temporal de tales bienes, y los bienes muebles, se registrarán por el derecho del lugar de su ubicación, aunque sus titulares sean extranjeros "

Esta fracción no deja lugar a dudas sobre la determinación del derecho aplicable en lo relativo a bienes muebles e inmuebles, sin embargo en lo referente a la competencia del juez, el artículo 156 fracción IV del Código para Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, determina que será juez competente:

IV "El del domicilio del demandado, si se trata del ejercicio de una acción sobre bienes muebles, o de acciones personales o del estado civil."

Lo anterior nos hace concluir que en lo referente a la competencia judicial, en los casos relativos a bienes muebles, se aplicará el principio "*Mobilia secuntur personam*".

La fracción IV del Artículo 13 del Código Civil establece:

" La forma de los actos jurídicos se registrará por el derecho del lugar en que se celebren. Sin embargo, podrán sujetarse a las formas prescritas en este Código cuando el acto haya de tener efectos en el Distrito Federal o en la República tratándose de materia federal."

La primera parte de este artículo nos determina la aplicación del principio "*Locus regit actum*" para la fijación del derecho aplicable en lo relativo a la forma de los actos jurídicos, previniendo la válida posibilidad de determinar parcial o totalmente la aplicabilidad del Código Civil a los efectos jurídicos de dichos actos, que tengan verificativo en el Distrito Federal o en la República Mexicana en lo relativo a materia federal. Tratándose de extranjeros, evidentemente el caso concreto se torna federal, como lo mencionamos al citar el artículo 73 fracción XVI de la Constitución.

La fracción V del artículo 13 dispone:

"Salvo lo previsto en las fracciones anteriores, los efectos jurídicos de los actos y contratos se regirán por el derecho del lugar en donde deban ejecutarse, a menos de que las partes hubieran designado validamente la aplicabilidad de otro derecho".

Esta fracción nos determina que el derecho del, lugar de la ejecución de un acto jurídico, será el aplicable, a menos de que las partes hubieren determinado "validamente" la aplicabilidad de otro derecho. Como mencionamos anteriormente los alcances de esta fracción nos parecen ambiguos, en virtud de que no queda claro que debemos entender por validez en la determinación de otro derecho.

Por un lado podemos interpretarlo como la necesidad de que los efectos de un acto jurídico dado deban verificarse en el país del cual se ha designado el derecho.

Por otro lado podemos interpretarlo como el requisito de ejecución del acto jurídico en el país del derecho convenido.

Y finalmente podemos interpretarlo como la simple intervención de un punto de contacto del país cuya legislación ha sido adoptada por un acto jurídico concreto.

En nuestra opinión, deberá el legislador o la jurisprudencia aclarar esta ambigüedad, ante la cual nosotros nos inclinamos por la libertad de los Interventores en un acto jurídico concreto, de determinar el derecho sustantivo o conflictual aplicable, siempre que en dicho acto jurídico concorra cuando menos un punto de contacto con el país de la legislación escogida.

El artículo 14 del Código Civil, establece las normas mediante las cuales, una vez determinado el derecho extranjero, éste será aplicado a un caso concreto.

La fracción I del este artículo establece:

"El derecho extranjero, se aplicará como lo haría el juez extranjero correspondiente, para lo cual el juez podrá allegarse la información necesaria acerca del texto, vigencia, sentido y alcance legal de dicho derecho,"

El mencionado ordenamiento obliga al Juez competente en el caso específico, a aplicar el derecho extranjero, de la misma forma y con los

elementos circunstanciales que utilizaría el Juez extranjero; de modo que el Juez Mexicano queda instruido para hacer labor en el campo del derecho comparado, no solo para la aplicación literal de la norma extranjera sustantiva, sino en la investigación del espíritu del legislador extranjero, y de la forma y modo como en el extranjero se cumplen y ejecutan dichas disposiciones. Es evidente la belleza "Ivs-internacionalista" de esta fracción.

La fracción II del artículo 14, establece una de las figuras más estudiadas del Derecho Internacional Privado, "El reenvío"

Dicha fracción dispone:

"Se aplicará el derecho sustantivo extranjero; salvo cuando dadas las especiales circunstancias del caso. deban tomarse en cuenta, con carácter excepcional, las normas conflictuales de ese derecho, que hagan aplicables las normas sustantivas mexicanas o de un tercer estado;

Esta fracción previene el reenvío en las dos formas que estudiamos en el Capítulo I apartado 5, donde establecemos que el reenvío puede ser simple o complejo. El dispositivo que nos ocupa, ordena que la norma sustantiva extranjera no será aplicada cuando por circunstancias del caso y excepcionalmente la norma conflictual del foro, (norma conflictual Mexicana), nos remita al estudio de la norma conflictual del derecho extranjero involucrado, norma conflictual ésta, que a su vez nos remitiría a la norma sustantiva del derecho mexicano, (reenvío simple).

Termina la fracción II estableciendo también, que el estudio excepcional de la norma conflictual del derecho extranjero aplicable, nos remita al derecho sustantivo o conflictual de un tercer estado, (reenvío complejo).

La fracción III establece:

"No será impedimento para la aplicación del derecho extranjero, que el Derecho Mexicano no prevea instituciones o procedimientos esenciales a la institución extranjera aplicable, si existen instituciones o procedimientos análogos,"

Esta fracción da un principio de respeto de las instituciones y procedimientos extranjeros en cuanto a su aplicación en México, sin importar que nuestra legislación no las prevenga; sin embargo limita su

aplicación con la condicionante de que en México existan "instituciones o procedimientos análogos".

La última parte de esta fracción nos resulta a todas luces imprecisa y confusa, en virtud de que del mismo modo que el principio del "orden público" que analizaremos más adelante, dan al juzgador un pretexto fácil y poco científico para dejar de aplicar la norma extranjera porque ésta no es una institución o un procedimiento "análogo" al derecho mexicano.

¿Que debemos entender por institución análoga?, ¿Acaso es válido dejar de aplicar una institución extranjera porque en México no la conocemos?

Consideramos que no es correcto respetar parcialmente las instituciones del derecho extranjero, si en nuestra misma norma conflictual le damos al juzgador la libertad de dejar de aplicar dicha norma con un criterio muy amplio y confuso.

La fracción IV del Artículo 14 establece:

"Las cuestiones previas, preliminares o incidentales que puedan surgir con motivo de una cuestión principal, no deberán resolverse necesariamente de acuerdo con el derecho que regule a esta última.

En esta fracción se nos presenta el caso de que en un procedimiento concreto, las cuestiones incidentales o de previo y especial pronunciamiento puedan ser reguladas por un derecho que no sea necesariamente el derecho sustantivo aplicable a la cuestión principal. Lo anterior previene la posibilidad de que en los procedimientos accesorios, sea posible la inclusión de normas Mexicanas, (o de otra legislación), independientemente de que en el negocio principal sea aplicada una norma sustantiva extranjera.

Finalmente la fracción V dispone:

"Cuando diversos aspectos de una misma relación jurídica estén regulados por diversos derechos, éstos serán aplicados armónicamente, procurando realizar las finalidades perseguidas por cada uno de tales derechos. Las dificultades causadas por la aplicación simultánea de tales derechos se resolverán, tomando en cuenta las exigencias de equidad en el caso concreto."

Esta fracción obliga al juzgador a realizar una labor de exégesis, al armonizar las diferentes instituciones jurídicas concurrentes en un mismo caso, instituyendo además un principio de equidad que deberá regir la aplicación simultánea de las diferentes legislaciones. Este principio de equidad da una luz clara de la forma como el juzgador deberá integrar su resolución, incluyendo en ella elementos jurídicos multinacionales.

El artículo 15 del Código Civil, establece las normas por las cuales el derecho extranjero no se aplicará.

· Fracción I:

"Cuando artificiosamente se hayan evadido principios fundamentales del Derecho Mexicano, debiendo el juez determinar la intención fraudulenta de tal evasión;

Esta fracción previene la aplicación del derecho extranjero cuando las partes interpositoras de un caso concreto hubieren fraudulentamente evitado la aplicación de la norma sustantiva del foro, o bien, por así convenir a sus intereses hubieren escogido un foro que permitiera un beneficio ilegítimo. Lo anterior se conoce como "Fraude a la Ley", cuando se evita fraudulentamente la aplicación de un derecho que legítimamente es el que debe de regular un caso concreto. Asimismo, cuando se escoge un foro el cual, por su forma y modo de aplicar el derecho, se sabe de entemano cual será el resultado de una resolución, que se amolda fraudulentamente a los intereses de la parte interpositora, estamos en presencia de lo que los internacionistas han llamado el fenómeno del "Forum Shopping".

Al respecto el maestro Mexicano Leonel Pereznielo<sup>1</sup> explica que el "Fraude a la Ley": "Consiste en la utilización del mecanismo conflictual para lograr un resultado que, de otra manera, normalmente no sería posible. Es decir, mediante el cambio voluntario de los puntos de contacto (nacionalidad, domicilio, etc.), en una determinada relación jurídica, se provoca, a su vez, la aplicación de una norma diferente con resultados distintos a los que se obtendrían de haberse aplicado regularmente el procedimiento conflictual"

La fracción II de el artículo 15 del Código Civil, limita la aplicación del derecho extranjero cuando:

<sup>1</sup>) Pereznielo Castro Leonel, op. cit. p.54

"Las disposiciones del derecho extranjero o el resultado de su aplicación sean contrarios a principios o instituciones fundamentales del orden público mexicano."

Ante esta fracción estamos en presencia de lo que la doctrina Internacionalista ha denominado universalmente como "el orden público", como un obstáculo que impide la solución uniforme de los conflictos de leyes, cuando habiendo resultado competente la norma jurídica extranjera, al decidirse el conflicto de leyes, la norma sustantiva extranjera finalmente no se aplica. Para tener verificativo lo anterior, se invocan altos intereses sociales, decisiones jurídico-políticas fundamentales, en ocasiones sin mucha precisión y con grandes elementos subjetivos, con el nombre de "orden público" para dejar de aplicar la norma jurídica extranjera que, de acuerdo con el Derecho Internacional Privado se ha determinado aplicable.

Carlos Arellano García<sup>1</sup> define al orden público como "un remedio que impide la aplicación de la norma jurídica extranjera competente, pues de aplicarse, provocaría un malestar social, impediría la satisfacción de una necesidad colectiva o evitaría la obtención de un beneficio para el conglomerado

Sobre el particular, y como elemento fundamental y específico de esta tesis, nos inclinamos decidida y francamente en contra del principio del "orden público" como un elemento excluyente de la válida aplicación del derecho extranjero en cualquier situación que las normas conflictuales universales así lo indicasen, por las razones que a continuación explicaremos.

El Derecho Internacional Privado contiene, como elemento esencial de su existencia, el absoluto respeto de la autonomía y soberanía que poseen los estados extranjeros para legislar de acuerdo a sus particulares necesidades e idiosincrasias. Otro elemento esencial que contiene el Derecho Internacional Privado, consiste en el presupuesto de aplicabilidad universal de los derechos extranjeros cuando las normas conflictuales así lo determinen, sin reparar en las causas o motivos que incluyeron los legisladores extranjeros para dar estructura a sus respectivos sistemas jurídicos. Es mencionable asimismo que aquellas legislaciones que se ostentan como respetuosas del orden jurídico establecido en las normas conflictuales internacionales, deberán "sacrificar" en un grado determinado la absoluta aplicación sustantiva de su sistema jurídico, para dar paso a la

---

1) Arellano

aplicación parcial y específica del derecho extranjero sustantivo o conflictual en un caso determinado.

No obstante lo anterior, el principio del "orden público" faculta al juzgador, para dejar de aplicar el derecho extranjero validamente determinado, por considerarlo, en el caso específico de México, como "contrarios a principios o instituciones fundamentales del orden público Mexicano."

¿Que debemos entender por principios o instituciones fundamentales del orden publico mexicano?

¿Donde termina un principio y donde empieza una institución fundamental?

¿Cual es su diferencia? ¿Cual es su naturaleza jurídica como determinante de exclusión de un derecho extranjero validamente aplicable por las normas conflictuales?

¿No debiera el Congreso de la Unión emitir la "Ley Orgánica de Principios e Instituciones Fundamentales del Orden Público Mexicano"?

Dejando atras la ironía, considerámos que el universalmente aceptado principio del orden publico tiene, como elementos principales la ambigüedad, la imprecisión, la inexactitud, la subjetividad y como consecuencia de las anteriores, la inseguridad. El Derecho Internacional Privado es de aplicación incierta, insegura, es casi digamos una falacia, una fantasía, su aplicación esta a merced del criterio del juzgador que puede dejar de aplicarlo porque al determinar un específico derecho extranjero, éste lo considere contrario a "principios e instituciones fundamentales del orden publico mexicano."

Siguiendo de nuevo al maestro Arellano García,<sup>1</sup> éste incluye entre otros, como factor determinante del orden público: "V. ....una Inseguridad, una Incertidumbre, una imprecisión, una subjetividad, puesto que se requiere la determinación de esos intereses sociales que exigen la no aplicación de la norma jurídica extranjera competente."

El jurista mexicano Luis Perez Verdía<sup>2</sup>, establece al respecto: "La noción de orden público internacional es contingente y variable y sufre las influencias del tiempo y del medio en que existe, estando sometida a una amplia interpretación judicial."

---

<sup>1</sup>) Arellano García, Carlos op. cit. P. 170

<sup>2</sup>) Perez Verdía, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Guadalajara, México, 1908. pp. 95-102

La aplicación válida del derecho extranjero no puede quedar sujeta a criterios ambiguos del ámbito judicial; si bien resultaría utópico pretender la exclusión absoluta del orden público como principio del Derecho Internacional Privado, al menos se debería otorgar mayor precisión y exactitud a dicho principio

Nos inclinamos en sugerir como una solución al problema antes planteado, que los legisladores de las normas conflictuales, limiten el ámbito de aplicación del orden público, a aquellas verificaciones del derecho extranjero en las cuales se vulneren normas y disposiciones constitucionales claras y específicas en cada legislación, y reglamentar de un modo eficaz, la obligación del juzgador, de fundar y razonar la aplicación del "orden público" como elemento excluyente de la norma jurídica extranjera.

Por lo anteriormente expuesto podemos afirmar que el Código Civil para el Distrito Federal, opera en México como Ley de Introducción, en lo referente a los principios en instituciones de normas conflictuales y aplicación del derecho extranjero, elementos constitutivos del Derecho Internacional Privado, afirmación que deberemos tomar en cuenta para el desarrollo de la presente tesis.

### CAPITULO III

#### EL CONFLICTO INTERNACIONAL DE LAS LEYES DEL TRABAJO

##### 1. Los conflictos de las leyes laborales.

Ya señalamos al principio de ésta tesis, que durante largos períodos de tiempo, las diferentes naciones del mundo vivieron casi aisladas, omitiendo desarrollar el intercambio integral con otros pueblos. El extranjero fue considerado, durante dichos períodos, como un rival peligroso y nocivo del cual deberían aplicarse toda clase de precauciones a efecto de quedar libre de cualquier contaminación.

Es importante señalar que el odio a lo extranjero caracterizó a épocas pasadas, incluyendo evidentemente lo relativo a los sistemas y ordenamientos jurídicos, muy en especial cuando dichos ordenamientos jurídicos se encontraban entre si, creando el conflicto de leyes.

Solo mediante el crecimiento del comercio internacional, el trato a lo extranjero empezó a evolucionar y se comenzó a dar un reconocimiento de su existencia en la vida intranacional. Dejo de ser un rival perjudicial y se transformo en un colaborador util del desarrollo economico y cultural, por lo que se le comenzaron a reconocer derechos de acuerdo al derecho local o de acuerdo a las leyes de su propio país de origen. Es precisamente en este punto donde nace el conflicto de leyes.

Cuando éste fenómeno se torna general, nace la necesidad de efectuar una solución fundamental: "El reconocimiento de derechos del extranjero". Este punto de las relaciones entre los nacionales y los extranjeros en el plano internacional, es de vital importancia para ésta tesis, en virtud de que aun parcialmente desarrollado el comercio internacional, la cuestión fundamental del trabajador extranjero, fué tratada con cierto temor por parte de los legisladores, debido a que intuían que la mano de obra extranjera pondria en cierto peligro la demanda de mano de obra local. De lo anterior, podemos darnos cuenta en la actualidad, con la firma del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, como algunos sectores laborales de Estados Unidos y Canadá, temen la inclusión en sus procesos internacionales de productividad, la mano de obra Mexicana, que, al menos en la actualidad, su costo es inferior al de los sectores productivos de los países mencionados, y en consecuencia, tratan de evitar la ratificación del mismo, por parte del Congreso de los Estados Unidos.

Por lo anterior, los legisladores adoptaron medidas que defendiesen a los nacionales de la concurrencia originada por el ingreso a los países de los trabajadores extranjeros. En consecuencia y ante tales circunstancias, resultaba casi imposible pensar en un conflicto entre las diferentes leyes del trabajo del país donde prestare servicios y las leyes del trabajo de su país de origen, en virtud de que ni unas ni otras le eran aplicables.

Sin embargo, en diferentes partes del mundo, como en los países de América se hizo necesaria la mano de obra extranjera, y como consecuencia se vieron en la necesidad de atraer para si la mano de obra de diferentes países. Este fenómeno, resulto tan importante, que aun los países de Europa no pudieron aislarse del mismo.

En el momento en que en los diferentes países, se sintieron los efectos del desempleo, se comenzaron a proyectar movimientos de protección a los trabajadores nacionales, sobre todo antes de la Segunda Guerra Mundial. De tal modo, que los distintos legisladores pusieron trabas

a la inmigración en general, destacando desde luego la inmigración de obreros.

La postguerra, ante la perspectiva de reconstrucciones nacionales, diferentes países comenzaron de nuevo a facilitar la entrada en su territorio a los trabajadores extranjeros, tendiendo generalmente a promover su integración, y reconociéndoles los derechos generales contemporáneos.

El caso particular de España se desarrolló de un modo muy peculiar. Hasta la década de los años 30, no existían en las legislaciones españolas restricciones algunas para los trabajadores extranjeros. Al agravarse el desempleo, surgieron las primeras normas de limitación y control de la actividad profesional del extranjero y consecuentemente de protección al trabajador nacional.

Sin embargo, salvo pequeñas limitaciones, el Derecho Español, como la mayoría de los derechos modernos, el trabajador extranjero, al formar parte de una fuente de trabajo, fué considerado como nacional para los efectos jurídicos a que hubiere lugar.

No es sin embargo la necesidad, el único motivo de las naciones en desarrollo, carentes de mano de obra, a considerar al trabajador extranjero como un elemento actuante y útil dentro de la economía de un país. Además de las condiciones económicas y materiales de determinado momento, el legislador se encuentra comprometido por la interrelación de los estados. De su labor, dependerá la labor del legislador extranjero en relación a los nacionales que emigren a dicho país. Por lo anterior, el legislador debe llegar a la conclusión de que existen otras legislaciones, otros derechos positivos, e individuos extranjeros, trabajadores o no, que reclaman la administración de justicia, no solo por compromisos internacionales, sino por la simple y pura labor del legislador: Elaborar leyes justas.

Sin pretender estudiar la condición jurídica del trabajador extranjero, pues son tareas que corresponden al Derecho Administrativo, podemos afirmar que nuestra tesis contemplará al trabajador extranjero como empleado, en su derecho directo con el empleador y en su relación jurídica con el estado.

Tomando lo anterior como antecedente para el surgimiento de los conflictos de las leyes del trabajo, podemos afirmar que fueron dos las causas posteriores que trajeron éste fenómeno jurídico.

Por un lado, la expansión internacional, creciente y progresiva, de las actividades de las grandes corporaciones y *holdings* internacionales, que crearon sucursales, agencias, filiales y plantas maquiladoras, a las cuales envían ahí a sus representantes.

De lo anterior, resulta la necesidad de regular el estado jurídico de los trabajadores extranjeros que laboran en territorio nacional, así como la situación de los propios trabajadores nacionales que hayan sido contratados en el territorio nacional, por la empresa extranjera.

Por otro lado, el desarrollo de nuevas técnicas jurídicas sugeridas por el derecho laboral y que han repercutido en la doctrina del Derecho Internacional Privado. Una de ellas, y que nos llama la atención, lo constituyen las sugerencias de las "Convenciones Internacionales Colectivas de Trabajo", como figura reciente e innovadora, que requerirá de un análisis más profundo, como posible solución a determinados conflictos laborales.

Los factores que apuntamos han sido importantes, sin lugar a dudas, para que la labor legislativa del derecho laboral se incrementara y para que incluso éste adquiriera mayor importancia. Sin embargo, a partir que se contempla la posibilidad para el trabajador extranjero, de prestar servicios, dentro del territorio nacional, en empresas que, a su vez, pueden ser nacionales o extranjeras, resulta indispensable la determinación de la ley laboral sustantiva aplicable a la relación contractual de trabajo, que se internacionaliza por la presencia en su naturaleza de uno o más puntos de contacto extranjeros. De ahí que surjan las interrogantes: ¿La ley laboral sustantiva del foro?, ¿La ley de la nacionalidad del trabajador? (estatuto laboral personal), ¿La ley del foro del contrato? (*locus regit actum*).

Lo anterior establece sin lugar a dudas, la existencia de conflictos internacionales de las leyes laborales. Y al incrementarse las relaciones internacionales entre trabajadores y empleadores, determina el aumento en los conflictos y por ende la atención de la doctrina, de la jurisprudencia y de las legislaciones, hacia la existencia del derecho internacional privado del trabajo.

Resumiendo, la importancia jurídica de los conflictos internacionales de las leyes del trabajo, es resultado del creciente número de éstos conflictos como resultado directo del comercio internacional; de la actuación internacional de las corporaciones, que ampliaron su campo de exploración económica; y de las nuevas ideas que se han presentado y las que se presentarán para la solución de esos conflictos, como consecuencia de los factores particulares del derecho laboral.

Es menester, recalcar que frecuentemente el derecho, y particularmente el derecho laboral, sirve de herramienta a la política. De modo que la importancia política que todos los Estados atribuyen a la protección jurídica del trabajador nacional, hace mas complejo el problema, que debiera ser exclusivamente jurídico.

## 2 Estructura de los conflictos de las leyes laborales.

De manera general, podemos afirmar, que los conflictos internacionales de las leyes laborales, surgen de la misma manera que los demas conflictos espaciales, los cuales exigen una solución al jurista, al legislador, y al juez.

Entendiendolos como conflictos (strictv sensv), no existe ninguna particularidad en esos conflictos en si mismos. La diferencia radica, en el hecho de que las leyes en conflicto, como normas de derecho laboral, adquieren matices políticos y sociales, que las hacen distintas de cualquier otra norma de derecho sustantivo positivo, en virtud de que, a diferencia de otras normas, están imbuidas por la constante tendencia de procurar a los trabajadores de asistencia jurídica y protección económica.

La particular naturaleza de las normas, y el fin social que las justifica, por ende, atribuyen a la solución, y no al conflicto en si, rasgos peculiares que requieren la cuidadosa atención del jurista.

A efecto de plantear posibles soluciones en ésta tesis, resulta indispensable intentar la estructuración de dichos conflictos.

### A. Conflictos relativos al contrato individual del trabajo.

Es evidente la dificultad de estudiar todas las formas de conflictos de leyes relativas al contrato individual del trabajo. Sin embargo podemos estudiar los casos más comunes y característicos en que dos o más leyes del trabajo, se fusionan en la disputa de la reglamentación de una determinada relación contractual de trabajo.

Ya afirmamos en el capítulo I, que los conflictos internacionales, resultan alrededor de la convergencia de uno o mas puntos de contacto extranjeros, en la composición de determinada relación jurídica. En nuestro

estudio, los puntos de contacto extranjeros que dan la calificación de conflicto internacional a una determinada relación contractual de trabajo, son comunmente la nacionalidad del empleado, la nacionalidad del empleador, el lugar de la sede de la empresa, el ubicación de prestación de servicios y el foro de la celebración del contrato de trabajo.

De lo anterior podemos señalar por lo menos cuatro modalidades esenciales:

i. La primera modalidad es la del trabajador extranjero contratado por el empleador nacional para prestar servicios en territorio también nacional.

ii La segunda modalidad es la del trabajador extranjero contratado por un empleador igualmente extranjero pero la prestación de servicios se verifica en territorio nacional.

iii. Una tercera modalidad, sería la del trabajador nacional, contratado por empleador extranjero para prestar servicios en territorio extranjero

iv Finalmente una cuarta modalidad la establecemos cuando un trabajador nacional es contratado por el empleador extranjero, para desempeñar servicios en territorio nacional.

En estas hipótesis y en otras semejantes, la convergencia se produce en la circunstancia de que podría ser aplicada, en principio, indistintamente la ley de la nacionalidad del empleado, la ley de nacionalidad del empleador (o del domicilio social de la empresa) y la ley del lugar de ejecución del contrato.

Estas modalidades esenciales se complican aún más si introducimos una nueva variante que implica un punto de contacto: El *foro* de la celebración del contrato. Con base en lo anterior, podemos afirmar que la celebración mencionada, podría llevarse a cabo en el país o en el extranjero, en el país del cual sean ciudadanos ambas partes o de un tercer estado sin ningún punto de contacto más que la celebración misma.

De lo anterior podemos afirmar que en el conflicto dado aparece un punto de contacto (nacional o extranjero) de la misma nacionalidad, dos puntos de contacto extranjeros, o un punto de contacto distinto de las partes interventoras. Por ejemplo un trabajador *Puertorriqueño* es contratado por

um empleador *Taiwanés* para prestar sus servicios en territorio *Mexicano* mediante contrato individual de trabajo celebrado en los *Estados Unidos*

Otro elemento que debemos contemplar, es el relativo a la *sede* en la que se desempeña el trabajo. Lo relativo al local de la prestación de servicios, el conflicto no depende de fenómenos permanentes.

En términos generales, el trabajador es admitido en determinada empresa para prestar servicios en locales previamente establecidos. Pero en algunos casos, sobre todo los relativos a la industria maquiladora de exportación, el obrero presta servicios alternativamente en territorio nacional y en territorio extranjero. Por tanto, la *sede* para la ejecución del contrato individual de trabajo, propicia la aparición de formas más complejas en conflictos entre las leyes del trabajo.

Cabe señalar la diferencia entre los casos en que la mudanza de la sede de prestación de servicios es eventual, y el caso de que el trabajador se transfiera permanentemente al extranjero. La diferencia entre ambas situaciones es clara: En el primer caso, el trabajador permanece vinculado al ordenamiento jurídico del local en que presta sus servicios normalmente. En el segundo se transfiere en definitiva a la órbita jurídica de otro estado.

Sin embargo dicha nitidez conceptual desaparece cuando ocurre con los trabajadores de la zona fronteriza. Resulta muy común sobre todo en la frontera entre México y Estados Unidos, que un trabajador resida en un país y trabaje en territorio de un estado vecino. El trabajador fronterizo, en ciertas regiones, plantea particularidades características en la sociología local que ha dado tema para estudios económicos, políticos y sociales.

Finalmente podemos señalar el caso en que los conflictos de las leyes del trabajo adquieren mayor complejidad: El caso de los trabajadores que deben prestar sus servicios en diversos países. Tal es el caso de los pilotos de líneas comerciales, los marinos, los agentes comerciales y los artistas cuyo trabajo incluye la prestación del servicio en diferentes países.

El conflicto de las leyes del trabajo en lo relativo a los Contratos Individuales del Trabajo, pueden devenir en razón de las personas, de las formalidades exigibles y del contenido propio del contrato.

De lo anterior, podemos afirmar que surgen las siguientes interrogantes: ¿Que ley rige el estatuto personal laboral del empleado y el empleador?. ¿Deben cumplirse, para la celebración del contrato, las formalidades legales previstas por éste o por aquel ordenamiento jurídico?

Los derechos y obligaciones de los empleados y los empleadores que constituyen el más íntimo y profundo contenido del contrato individual de trabajo ¿deben ser declarados, reconocidos y regulados por la ley nacional o por la ley extranjera?

#### B. Conflictos relativos al Contrato Colectivo de Trabajo.

La esfera de los contratos individuales de trabajo es la esfera del derecho individual del trabajo, o sea, el mundo de las relaciones individuales (singulares o múltiples) entre trabajadores y empleadores.

Del mismo modo podemos afirmar que la esfera de los contratos colectivos de trabajo pertenece al derecho colectivo del trabajo, o sea, el mundo de las relaciones colectivas que se establecen entre los sindicatos que representan gremios profesionales y económicos, coaliciones de trabajadores y los patrones.

No es el objetivo de ésta tesis el desentrañar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, pues no corresponde al Derecho Internacional Privado. Sin embargo es necesario establecer la diferencia entre el contrato colectivo y el contrato individual.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo mexicana<sup>1</sup>, es:

" el 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 servicio en una o más empresas o establecimientos".

Según el derecho mexicano la diferencia es clara: El contrato individual de trabajo incide en una relación unitaria entre el patrón y el trabajador. El contrato colectivo de trabajo debe ser invariablemente firmado cuando menos por un sindicato de trabajadores que representa a la totalidad de estos en su interdependencia con el patrón.

En consecuencia, los contratos colectivos de trabajo, en su intervención dentro de los conflictos internacionales de las leyes laborales, serán elementos de coalición social para los distintos miembros del sindicato contratante.

---

<sup>1</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, México, 1992.

La creciente importancia de los contratos colectivos como fuente formal de derecho del trabajo, justifican nuestra labor por configurar los conflictos espaciales de leyes que a ellos se refieren.

La primera forma de conflicto legal relativo al contrato colectivo, es el que se produce entre dos contratos en vigor en distintos países, que convergen para regular, al mismo tiempo, el mismo hecho concreto.

El problema inicialmente puede ejemplificarse de la siguiente manera: Los empleados contratados por un patrón establecido en el estado A va a trabajar al país B, donde la empresa posee una sucursal o agencia ¿Se aplica a los trabajadores las condiciones del contrato colectivo de trabajo del estado A o la adoptada en el estado B?

Otro conflicto puede asimismo surgir, cuando existe una fricción entre el contrato colectivo de trabajo de un país y la Ley de otro estado, entendiéndose en su carácter obligatorio al contrato colectivo, como norma jurídica, para los efectos de constituirse como ley en conflicto con otra ley

Conflictos de ésta naturaleza tienen mucha importancia para determinar que contrato colectivo se aplica, y para determinar la validez misma del propio contrato.

Como los contratos colectivos presentan aspectos - el contractual y el creador de normas generales- puede haber conflicto entre las leyes que los regulan o entre ellos mismos. En síntesis, es afirmable que cuando se determine si el contrato colectivo debe celebrarse de conformidad con la ley del estado A o con la del estado B, habrá un conflicto espacial, no entre contratos, sino entre las leyes que regulan los contratos colectivos de trabajo.

Por lo que hace al derecho positivo Mexicano, lo primero que debemos determinar es saber si existe posibilidad práctica de que sobrevenga un conflicto de esa naturaleza

Haciendo una interpretación exegética de la Ley Federal del Trabajo, podemos llegar a la conclusión de que en México es totalmente posible la existencia de un conflicto de leyes de trabajo en el aspecto colectivo. El Artículo 440 de la Ley dispone que la huelga es la suspensión temporal de labores, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La ley no distingue si la huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores extranjera o una nacional. Y, si atendemos a lo dispuesto por los artículos

386 y 450 del mismo ordenamiento, caeremos en la cuenta de que coaliciones o sindicatos extranjeros podrían eventualmente emplazar y estallar una huelga con el propósito de firmar un contrato colectivo de trabajo en México. La única limitante para los extranjeros sindicalizados en México, sería la que dispone el artículo 372, que establece que los extranjeros no podrán formar parte de la directiva de un sindicato. Sin embargo, con una directiva de miembros mexicanos, los extranjeros pueden defender sus derechos laborales mediante un sindicato, incluyendo la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.

De lo anterior, podemos ejemplificar con el supuesto de que una coalición de trabajadores norteamericanos, preste sus servicios para una empresa maquiladora constituida conforme a las leyes de México, sin importar que el 100% del capital social sea extranjero, lo cual implicaría una relación entre norteamericanos con un patrón Mexicano en suelo Mexicano. O bien una coalición de trabajadores norteamericanos que preste sus servicios a una sucursal en México de una corporación constituida en Estados Unidos, que implicaría una relación entre trabajadores Norteamericanos con una patrón Norteamericano en suelo Mexicano.

O bien, siguiendo con el ejemplo de las industrias maquiladoras, un sindicato de trabajadores Mexicanos que presta sus servicios en Estados Unidos para una maquiladora constituida en México.

Como vemos, las posibilidades colectivas de conflictos laborales en el espacio, en lo referente a contratos colectivos de trabajo, puede traer una gran cantidad de posibilidades jurídicas que resulta muy interesante abordar.

### III Los Conflictos de Jurisdicción en materia laboral.

Ya mencionamos parcialmente en esta tesis los conflictos de jurisdicción en el Derecho Internacional Privado. Sin la intención de volver a tratarlos, debemos afirmar que en el Derecho del Trabajo también existen este tipo de conflictos que exigen nuestra atención.

El conflicto de jurisdicción constituye un problema de previa y especial resolución, mediante la cual la competencia de un juzgador de conocer y juzgar una determinada acción. Esta cuestión es previa, en virtud de que solamente después de determinada la competencia del juzgador, se pasará a resolver el conflicto de leyes propiamente dicho y a indicarse que ley - nacional o extranjera- será aplicada por el juez declarado competente.

En lo que se refiere a la materia del trabajo, el problema se particulariza, en virtud de lo que actualmente se reconoce como existencia autónoma del derecho judicial del trabajo, el cual crea principios y normas sui generis, a propósito de la competencia del juez, en los procesos en que son partes los empleados y los empleadores

Creemos que la configuración de los conflictos de jurisdicción laboral puede hacerse mediante un caso concreto, conocido por las autoridades Brasileñas particularmente la justicia del trabajo de Rio Grande do Sul, en el cual se podrá observar con toda nitidez el carácter previo del conflicto jurisdiccional en relación con el conflicto de leyes *Stricto Sensu*.

Una empresa constituida en Argentina, que se dedica a la explotación del servicio de salvamento de embarcaciones, contrató en Buenos Aires a trabajadores de diferentes nacionalidades (inclusive Chilenos y Paraguayos), para desencallar un navío argentino en aguas territoriales Brasileñas.

Durante la realización de ese servicio, surgió un grave desacuerdo entre los trabajadores y sus superiores jerárquicos, derivado del hecho de que no les fue pagada la remuneración contratada. Los trabajadores, ante lo anterior, declararon la rescisión de sus contratos e interpusieron una acción ante la Junta de Conciliación y Juicio de Rio Grande do Sul, en virtud de que en la Capitanía de Puertos de esa ciudad se habían regularizado su ingreso y su actividad en territorio Brasileño.

Se produjo un conflicto internacional de jurisdicción, en el sentido de saber si la acción debía ser instruida y juzgada por el tribunal del trabajo Brasileño o por el tribunal del trabajo Argentino o los distintos tribunales de las distintas nacionalidades de los trabajadores.

Ese era el primer problema, derivado del hecho de que se trataba de una empresa Argentina, de ser también Argentino el foro del contrato y de ser absolutamente eventual el servicio desempeñado en aguas territoriales Brasileñas, en contra de la circunstancia de que, de cualquier manera, la ejecución del trabajo se desarrollaba en territorio Brasileño.

Solamente después de resuelta esta cuestión es que se podrá, ya ante el juzgador laboral competente, resolver el conflicto de leyes, al declarar si la ley aplicable a la rescisión del contrato de trabajo sería la ley argentina (sede de la empresa y foro del contrato), la ley chilena o paraguaya (nacionalidad del trabajador) o la ley brasileña (foro de ejecución del trabajo).

El conflicto de jurisdicción existía, en cierta forma, independientemente del conflicto de leyes, y la conexión entre ambos era solo derivado del funcionamiento normal de los mecanismos procesales

Ambos conflictos, asimismo, se formaron de modo diferente y las soluciones poseían, también, aspectos diferentes, porque en el conflicto de jurisdicción se establece el juez competente, y en el conflicto de leyes se elige la ley que regirá el hecho en conflicto.

#### CAPITULO IV

##### SOLUCION A LOS CONFLICTOS INTERNACIONALES DE LAS LEYES DEL TRABAJO

###### 1. La Solución Directa a los Conflictos Internacionales de las Leyes del Trabajo.

En el capítulo II de esta tesis, mencionamos la forma en que en determinadas circunstancias, el derecho positivo de dos o más Estados tiende a adoptar normas semejantes o idénticas y cómo, en esos casos, queda resuelto por exclusión, el problema de los conflictos internacionales de las Leyes.

Este fenómeno, conocido como uniformación espontánea del derecho positivo, no constituye un hecho reiterado, aunque tampoco se puede afirmar que sea excepcional su verificación.

El legislador, como cualquier otro representante de la sociedad, está condicionado en mayor o menor grado por el ambiente que le rodea. Este, ha sido en muchas ocasiones influenciado por las circunstancias creadoras del derecho extranjero, y tiende en alguna medida a imitarlo, adaptarlo o tratar de perfeccionarlo.

Lo anterior, trae como consecuencia una coincidencia de las normas jurídicas vigentes en dos o más países, que es a lo que llamamos uniformación espontánea del derecho positivo, la cual encuentra un campo más propicio de crecimiento, en aquellas disciplinas jurídicas que por su naturaleza tienden a la universalización de sus normas.

Uno de los campos del derecho en los que nos encontramos con este fenómeno de predisposición a la uniformidad, es el derecho del trabajo

Mientras el comercio internacional y, dentro de él, las migraciones laborales, contribuyen al crecimiento del número y de la complejidad de los conflictos espaciales de las leyes del trabajo, la uniformación internacional del propio derecho del trabajo, una vez obtenida, es un elemento del contención, en el sentido de reducir cuantitativamente la incidencia práctica de aquellos conflictos.

Si bien la unificación del derecho positivo generalmente admite juicios escépticos en cuanto a su viabilidad práctica o a su conveniencia doctrinaria, también es cierto que, en lo que respecta al derecho del trabajo, por la naturaleza de la disciplina y por sus fines últimos, el problema sufre una nítida refracción, hasta que quedamos frente a una imagen que es, de algún modo, la deformación de la imagen anterior.

Diversos factores concurren para que el Derecho del Trabajo tienda a la uniformación Internacional de sus normas y de sus principios. En apego a los esquemas podemos decir que esos factores derivan de las condiciones personales del hombre y simultáneamente, de las condiciones sociales, económicas y políticas de la comunidad

Nos parece que el primer factor, realmente, es la condición personal del hombre como trabajador, dentro de la idea de que, como afirma el maestro Mario de la Cueva<sup>1</sup>, el derecho del trabajo es una forma de realización del derecho del hombre de una existencia digna

En ese sentido, el laboralista Mexicano establece el carácter vital del derecho del trabajo, en razón del cual el juslaboralista formula principios y el legislador crea leyes compatibles con la naturaleza del hombre.

Es de la naturaleza vital del derecho del trabajo, enraizada en la condición humana, que se desenvuelve y fluye la tendencia de sus cánones y de sus normas a la unificación o uniformidad internacional.

En ese mismo orden de ideas, no es posible dejar en segundo plano el hecho de que el hombre es considerado por el Derecho del Trabajo, precisamente, en su condición de trabajador, y aquello que de modo más ostensible y profundo existe en el trato debido al hombre como trabajador, es la satisfacción de sus necesidades fundamentales.

Si las necesidades individuales aumentan en función del mayor nivel de cultura de las personas y del mayor grado de civilización de la comunidad,

---

<sup>1</sup>) De la Cueva Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, México, D.F. 1949, p.82

es evidente que la uniformación del Derecho del Trabajo se torna más fácilmente realizable entre Estados que se encuentran en el mismo estadio del desarrollo.

Así, las condiciones económicas de determinado país o, más ampliamente, los complejos de su coyuntura social, van a determinar el mayor o menor avance de sus leyes laborales, y es de ese avance que, en último análisis, depende la uniformación o la diversificación del Derecho del Trabajo.

La unidad del problema social es un motivo de unificación del Derecho del Trabajo, pero la posibilidad de adoptar una u otra orientación, cuando se legisla sobre la cuestión social, depende del grado de desarrollo de cada país y la diversidad de ese desarrollo es, a su vez, la causa de la diversificación legislativa que aún hoy se produce entre las normas laborales en vigor en los países modernos.

Tal diversificación, en principio, debería ser mucho más intensa de lo que es en la realidad, pues bien sabemos cuán profundos desequilibrios o desniveles existen en el desarrollo de los distintos países. Incide aquí, sin embargo, un elemento de orden político que los internacionalistas han señalado, y que deriva en síntesis, del papel que el proletariado representa actualmente en la vida pública de cada estado y aun, en las articulaciones de la política internacional.

Fortalecido, defensor vigilante de sus intereses, hablando mediante organizaciones poderosas tanto desde el punto de vista político como cultural, el trabajador moderno está en posición de permanente reivindicación.

Así, aunque la etapa del progreso de cierta nación no sugiriese, en principio, la adopción de determinada medida protectora del trabajador indígena, el simple hecho de la consagración legislativa de esa medida en otro estado estimularía la reivindicación de los obreros del país menos desarrollado, y esa reivindicación llega inevitablemente a los oídos y al corazón de los líderes de la vida política nacional.

Fue dentro de ese proceso que se generalizaron las normas sobre accidentes de trabajo, limitación de la jornada diaria, fijación del salario mínimo y, más recientemente, sobre vacaciones, prima correspondiente a éstas, estabilidad en el empleo, descanso semanal remunerado, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, prima de antigüedad, etc.

Es así como en cierto modo, lo jurídico es absorbido por lo político, hasta el punto de que las diversidades nacionales que propiciarían profundas diversificaciones legislativas en el campo del derecho del trabajo, pierden gran parte de su fuerza. Ésta quizá sería, al mismo tiempo, la mejor explicación del hecho bastante común de que incluso las leyes laborales más avanzadas no se ajusten a las condiciones particulares del país en que rigen.

Ese desajuste interno entre la ley y el hecho, sin embargo, es casi siempre la causa del ajuste entre la ley nacional y la ley extranjera, y contribuye, por tanto, a la unificación del derecho del trabajo. Más importante, sin embargo, que la unificación espontánea del derecho positivo del trabajo, según nuestro modo de ver el problema, es la unificación dirigida de ese mismo derecho, que se promueva a través de tratados, convenciones y recomendaciones internacionales.

En éste supuesto, empleando los conceptos establecidos en el capítulo II de esta tesis, ya no se produce un proceso histórico de profundas raíces y repercusiones sociales, políticas y económicas sino solamente un proceso jurídico exclusivamente técnico, o sea, un esfuerzo consciente y declarado en el sentido de conseguir que los distintos estados adopten normas uniformes para la regulación del trabajo.

Es evidente, en la perspectiva de nuestro raciocinio, que esa uniformación dirigida puede considerarse como una continuación, en el plano puramente técnico del derecho, de la uniformación espontánea. Tal vez se pudiera decir: la uniformación espontánea deriva del equilibrio, más o menos acentuado, que existe entre las fuentes materiales del derecho del trabajo de cada país; la uniformación dirigida, es el esfuerzo consciente del jurista tendente a la unificación de las leyes, como fuentes formales laborales.

Si se considerase ésta afirmación como excesivamente audaz, por lo menos no se podrá dejar de reconocer que la uniformación dirigida se ha vuelto algunas veces viable o accesible, por la circunstancia histórica que predispone a los diversos estados a la unificación espontánea de sus leyes del trabajo.

No es otro el motivo por el cual después de la aparición de las primeras leyes laborales en los principales países europeos nació también en el espíritu de los trabajadores, de los gobernantes, de los legisladores y de los juristas, la preocupación por su progresiva y creciente internacionalización.

Entre los precursores del movimiento en pro de la adopción mundial de normas laborales uniformes puede citarse a Robert Owen, en Inglaterra y a Daniel Legrand.

El primero tiene la posición de verdadero precursor, en quien no faltan incluso matices de un idealismo utópico mas o menos desligado de la realidad y tan común entre los iniciadores. Fué Owen el autor del célebre memorial dirigido a la "Santa Alianza", mediante el cual, por primera vez, se levantó ante los ojos un tanto sorprendidos de los estadistas europeos el problema de la unidad de la clase obrera y de la conveniencia de unificar las normas que rigen la prestación del trabajo

Legrand, adoptando una posición distinta, concluía con gran repercusión entre los pensadores católicos que parte de la cuestión social puede ser superada por el perfeccionamiento moral del propio hombre y, en ese sentido, se empeñaba activamente en una extensa tarea de organización obrera en pro de una legislación avanzada, justa y uniforme.

En cierto modo Owen y Legrand representaban desde el primer momento dos tendencias aún hoy presentes en la forma de encarar la cuestión social: así como Owen condujo a Marx, Legrand condujo a León XIII.

Los precursores, gracias a su actividad personal, propiciaron la aparición de las primeras entidades o asociaciones internacionales y la existencia de esas asociaciones, a su vez facilitó la realización de importantes congresos que, aun antes de la Primera Guerra Mundial, se realizaron con frecuencia en Europa, a partir de 1890.

El momento decisivo de esa evolución histórica, cristalizó en el Tratado de Versalles, plenamente imbuido del espíritu de nuestra época y evidentemente preocupado por el problema del desarrollo de la legislación del trabajo. Dentro de esa orientación, gracias al Tratado de Versalles, nació la Organización Internacional del Trabajo.

Aunque a partir de 1920 se han creado, y hasta hoy funcionan, diversas asociaciones científicas o de trabajadores de carácter internacional, desde la instalación de la OIT, corresponde a ésta centralizar la principal actividad unificadora del derecho del trabajo, a través de sus estudios y publicaciones, de su constante actuación y en particular, de sus conferencias periódicas.

Entre esas conferencias figuran también las llamadas conferencias regionales que, inclusive han sido realizadas en varios países

latinoamericanos. Pero, desde el punto de vista de los Estados de este continente, interesa subrayar a la par y por encima de las actividades regionales de la OIT que otras iniciativas, puramente americanas, han contribuido para la unificación de las leyes laborales.

Las "Conferencias Panamericanas", completamente desvinculadas de la OIT, aunque se dediquen al estudio de los problemas de interés general de América, en varias oportunidades entraron al examen de cuestiones laborales, o que se reflejan en el derecho del trabajo, desempeñando en ese terreno una función de unificación.

En cierta forma en el contenido de la Carta del Atlántico, tienen especial significación para nuestro estudio algunos instrumentos de notoria relevancia social adoptados en 1945 en la Conferencia de Chapultepec, tales como la Carta Económica de las Américas, la Carta de la Mujer y del Niño y, sobre todo, la Declaración de Principios Sociales de América, cuya importancia ha sido tantas veces recalcada.

En ese mismo orden histórico, no es menor la importancia de la IX Conferencia Panamericana, reunida en Bogotá en 1948, después de diez años de inactividad. En esa oportunidad se aprobó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que, con sus 39 artículos, podría servir de soporte a una idea, audaz pero quizá viable en el futuro: la unificación del derecho del trabajo en América Latina, en el plano más alto de los conceptos fundamentales, con influencia, aunque limitada, sobre la legislación de cada país.

Dentro de esa perspectiva histórica y a través de ella, contemplando la realidad actual, podremos observar que la unificación del derecho del trabajo se realiza por tres caminos diferentes:

a) Por principio señalaremos los tratados bilaterales, que fueron los primeros instrumentos internacionales que fueron adoptados en materia laboral.

Cuando se trata de dos países contratantes, se torna mucho más fácil el acuerdo sobre los términos del tratado y, en en la práctica, sus normas son más viables.

En un intento de clasificación, podemos dividirlos en dos tipos:

Existen tratados que regulan solo determinado aspecto del problema. Este tipo de convenciones son muy comunes por su aspecto parcial. Existen

a su vez el segundo tipo de tratados bilaterales, con el que se busca regir no solo determinado aspecto de la prestación de servicios, sino la propia prestación de servicios, considerada en términos globales

Uno de los ejemplos comúnmente citados para ejemplificar este tipo de convención es el Tratado Franco Italiano, del 15 de abril de 1904 que declaró en el preámbulo, expresamente, tener por finalidad principal facilitar a los ciudadanos franceses e italianos que trabajen en territorio de uno o de otro país, el goce de los beneficios derivados del seguro social y del cumplimiento de las medidas de protección al trabajo.

En esa misma línea de ejemplificación, puede citarse el Protocolo Adicional al Tratado de Itaipu, adoptado por Brasil y Paraguay en materia laboral. En ese instrumento internacional, junto con diversas normas conflictuales, que buscan solucionar inevitables conflictos espaciales de leyes laborales en el área de construcción de la represa de Itaipu, se encuentran varias disposiciones con normas directas, de naturaleza laboral, que delimitan los derechos y obligaciones de los obreros contratados para la ejecución de la obra.

#### b) Tratados Multilaterales.

Aunque menos usuales, porque su celebración y su cumplimiento acarrear mayores dificultades prácticas, esos tratados han ganado últimamente notoria importancia en el ámbito internacional del trabajo, como consecuencia del fenómeno de integración económica en determinadas regiones del mundo.

Ejemplos típicos de ese fenómeno de integración son el Mercado Común Europeo y más recientemente el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, firmado hasta la fecha de preparación de la presente tesis, solamente por los poderes ejecutivos de México, Estados Unidos y Canadá.

Como en estos ejemplos se observa, es lógico que la integración económica de varios estados, pertenecientes a determinada zona geográfica, tenga inevitables implicaciones políticas, así como consecuencias jurídicas de inusitada importancia.

Entre las consecuencias jurídicas que naturalmente conllevan este tipo de pactos de integración económica, es evidente que surgen cuestiones de naturaleza laboral, muchas veces de difícil solución, que exigen especiales cuidados, como se puede apreciar a través del examen crítico del

funcionamiento del Mercado Común Europeo en los últimos años. Cabe resaltar con singular importancia, los acuerdos paralelos, que en materia laboral fueron firmados por los representantes comerciales del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA), con el objeto de contrarrestar las influencias y actividades de aquellos grupos políticos y sindicales, principalmente en el norte de los Estados Unidos, que de algún modo consideran a NAFTA como un potencial peligro para su estabilidad laboral y social.

Resulta profundamente interesante, para el laboralista internacional, los fenómenos políticos que se han gestado en los últimos meses, a raíz de la controversia de la ratificación de NAFTA por el Congreso de los Estados Unidos. De gran valor científico jus-laboralista surgen ante nuestros ojos los grandes bloques sindicales y políticos en los Estados Unidos, que han incluso no solo influenciado a diferentes representantes del poder legislativo en el mencionado país, sino que incluso han intentado el bloqueo de NAFTA, mediante la interposición de resoluciones emanadas del poder judicial, elemento que aunado al legislativo nos dan motivo de profunda reflexión, por los movimientos económicos, laborales e internacionales de los que somos testigos a raíz de NAFTA.

Lamentablemente al finalizar esta tesis, NAFTA no ha sido ratificado por el Congreso de los Estados Unidos, y ante los movimientos políticos y sociales de las dimensiones a que hacemos referencia, nos atrevemos a plantear la posibilidad de que finalmente, el tratado referido no encuentre el voto de aprobación del legislativo Estadounidense, lo cual no solo sería lamentable para la integración socio-económica de los tres países, sino que dejaría a la ciencia laboral internacional, sin la oportunidad de poder analizar en la práctica el fenómeno histórico que crearía NAFTA en los países referidos. No obstante lo anterior, y en un capítulo específico de esta tesis, trataremos de abordar los tratados paralelos de NAFTA, que en materia laboral, fueron firmados por los tres países.

Otros actos multilaterales de carácter internacional y con implicaciones laborales, que derivan de esos fenómenos de integración económica, pueden ejemplificarse también con la Comunidad Económica Europea, que tuvo en mira entre otras finalidades, la mejoría rápida del nivel de vida de los Estados contratantes. Dentro de los términos de esa convención, el Consejo de la Comunidad Económica europea, el 25 de septiembre de 1958, adoptó el Reglamento de la Previsión Social de los trabajadores migratorios, estableciendo una serie de derechos y disponiendo la forma de evitar que el trabajador, al circular por el territorio de la

Comunidad, pierda los beneficios provenientes de la legislación nacional que le era anteriormente aplicable

Otro ejemplo es la Carta Social Europea a que ya aludimos firmada en Turin, el 18 de octubre de 1961, y que dispone ampliamente, a través de 38 minuciosos artículos, sobre casi todos los problemas del trabajo, dictando normas uniformes que rigen en el territorio de los dieciséis Estados contratantes. En la misma categoría, finalmente, pueden incluirse los tratados multilaterales americanos, que antes citamos.

c) En materia laboral se observa que, sobre todo a partir de 1919, con la creación de la OIT<sup>1</sup>, el sistema de los tratados bilaterales se fue sustituyendo por el sistema de los tratados multilaterales. Ésta, además es la preocupación fundamental de la OIT, ampliar el radio de alcance de las convenciones internacionales celebradas bajo su patrocinio, como forma de conseguir que las cláusulas pactadas vinculen al mayor número posible de estados.

No es otra la razón por la cual la actividad de la OIT se desarrolla dentro de límites más amplios que aquellos a los que llegan las convenciones multilaterales en general. En lo que se refiere a los tratados multilaterales, en rigor, vinculan a los Estados que los suscriben y, según los intereses de los contratantes, pueden quedar cerrados a los demás gobiernos; las convenciones de la OIT permanecen abiertas a la adhesión posterior de otras naciones.

Ello otorga a la OIT, en el problema de la uniformación del derecho del trabajo, un papel que trasciende los límites de la mera multilateralidad de las convenciones internacionales: la labor de la OIT adquiere, no digamos un carácter universal, pero sí una característica definida, que es la de aspirar a la adopción universal de sus convenciones.

Si tomamos en conjunto las tres ideas generales que acabamos de exponer, vemos que, partiendo de los tratados bilaterales, pasando por los multilaterales y llegando a la obra de la OIT, que ambiciona la reglamentación universal y uniforme del trabajo, se alcanza a percibir que esos tres círculos se superponen, en planos ascendentes, con radios que crecen cada vez más.

---

<sup>1</sup>) Barroso Figueroa José, DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, p. 17

Hasta aquí, casi fotográficamente, nos limitamos a registrar la tendencia del derecho del trabajo a la uniformación y, los principales acontecimientos jurídicos producidos en el desarrollo de ese proceso

No obstante, podemos repetir ahora, en lo relativo al derecho laboral, la pregunta que nos hicimos en el capítulo II, sobre la posibilidad efectiva y la conveniencia de la unificación de las leyes laborales.

Destacamos, desde luego, que no se puede pretender, al menos en la coyuntura actual del mundo y en el grado de la evolución jurídica en que nos encontramos la uniformación total y absoluta de cualquier rama del derecho positivo.

La situación es análoga a la enfrentada hace años por los juristas, en lo que respecta a la internacionalización del derecho comercial. Aunque esa ciencia jurídica sea mucho más antigua que el derecho del trabajo y ofrezca condiciones excepcionales que favorecen la tesis de su internacionalización, las convenciones de Ginebra de 1930 y 1931, sobre el comercio y sus efectos, confiaron la mayor parte de los problemas relativos a esa materia al legislador interno de cada país.

Es exactamente eso lo que se ha hecho en la gran mayoría de las convenciones internacionales de contenido laboral: fijan los principios de orden general, entregando al legislador nacional la tarea de disponer sobre las particularidades de cada asunto, pues la experiencia diplomática revela que es más fácil el acuerdo sobre los puntos generales del debate que sobre los detalles mediante los cuales se llega a la ejecución práctica de los principios.

La propia OIT reconoce actualmente la imposibilidad de la uniformación absoluta del derecho del trabajo y, más de una vez con carácter oficial, proclamo esa circunstancia en términos categóricos.

Aun cuando otros factores, a que aludimos anteriormente, aminoran las divergencias legislativas que en principio deberían existir, esas divergencias, si bien menos numerosas de lo que sería de esperar, subsisten e impiden la unificación absoluta y total del Derecho del Trabajo. El problema, pues, es intrínseco: la imposibilidad de la unificación completa y absoluta reside en la historia de nuestra época, en el inicio de nuestras concepciones jurídicas y se coloca lejos de las técnicas legislativas de que disponemos actualmente.

El sentido, entonces, de esta expresión, unificar el Derecho del Trabajo es más restringido de lo que parece a primera vista y solo adquiere realmente significado cuando admitimos que la unificación se reduce a la adopción de ciertos principios de protección al trabajador, que constituyen la línea inferior o límite mínimo establecido por el consenso universal para las legislaciones internas sobre el trabajo.

Existen jus-laboralistas, que ven en la tesis de la unificación del derecho del trabajo un expediente peligroso, que puede ser utilizado para fines de concurrencia desleal entre los estados: la elevación acentuada del nivel de protección al trabajador, estimulada por los países ricos, puede arrastrar a los Estados pobres al caos y a la destrucción económica.

Y, por otro lado contrariamente, se podría argumentar que la unificación perjudica el avance del derecho interno. Una vez establecido un parámetro internacional, nacerá la natural resistencia de los intereses locales contra cualquier innovación que, para proteger al trabajador, vulnere seriamente al sector empresarial.

Otro punto aun a tratar, estudiado por la doctrina especializada hace varios años: la legislación del trabajo debe elaborarse siempre teniendo en cuenta la protección del interés del trabajador, en armonía con el interés colectivo y con el desarrollo empresarial cuyo progreso fomenta la creación de empleos. La protección al trabajador no debe evitar pues la preservación del interés nacional, y no siempre resultará fácil a través de la uniformidad de las leyes, yuxtaponer esos dos intereses.

En otras palabras: la unificación del Derecho del Trabajo se basa en la idea de dar protección a los trabajadores de todo el mundo en condiciones iguales, por la similitud que hay en la situación económico-social de todos ellos.

Pero igualmente deberá considerarse el interés de cada nación, o comunidad independiente, y ello en la práctica no es posible, por la multilateralidad de las medidas de unificación.

Además, como subrayamos anteriormente, sobre las normas uniformes inciden al mismo tiempo la actividad del legislador nacional y la interpretación del juez.

El legislador, evidentemente, siempre que tenga oportunidad, superará los límites marcados por la norma unificada, sobre todo en materia de

protección social, a pesar de las eventuales resistencias ofrecidas a su esfuerzo por los intereses opuestos.

La jurisprudencia de los tribunales, a su vez, pone sobre cada norma la tónica de su modo de interpretarla, hasta el punto de admitirse que la misma regla sea entendida y aplicada de forma distinta en dos países diferentes, así como en un mismo país, muchas veces, la misma ley es interpretada de manera diversa por dos tribunales.

Estos poderosos factores restringen los efectos niveladores de la unificación del Derecho del Trabajo, aun cuando ésta sea limitada y parcial: limitada en cuanto a la extensión del área geográfica en que se realiza, parcial en cuanto a las materias comprendidas en el acto unificador.

No obstante, los numerosos ejemplos prácticos que citamos demuestran cómo, a pesar de todas esas dificultades, ha sido posible, aquí y allá, obtener la unificación, aunque relativa, de algunas leyes laborales. Cuando ello ocurre es innegable que disminuye la posibilidad práctica de los conflictos en el espacio de esas leyes. Por consiguiente, cuando el derecho internacional público avanza en la conquista de la uniformación del Derecho del Trabajo, el Derecho Internacional Privado retrocede, por reducirse la superficie de su aplicabilidad.

2.- La solución semidirecta de los conflictos internacionales de las leyes del trabajo.

Siguiendo el mismo método que hemos utilizado en esta tesis, la solución de los conflictos de leyes en el espacio consiste en la unificación de las normas conflictuales de los países, y no del derecho sustantivo.

Con la unificación del derecho sustantivo se evita la formación del conflicto de leyes. Por la vía de la unificación del derecho internacional privado o, en términos genéricos, de las normas conflictuales, no se impide la formación de los conflictos, pero se indica la solución uniforme para los mismos, en todos los países.

No cabe duda de que la unificación del derecho sustantivo del trabajo es más ambiciosa que la unificación de las normas conflictuales laborales, ésta consecuentemente, debido a su menor amplitud es más viable.

Los intentos de unificación de las normas que resuelven los conflictos internacionales de las leyes del trabajo no son muy numerosos, y las fuentes informativas a éste respecto continúan siendo escasas.

El punto de partida de las tentativas de unificación de las reglas sobre conflictos de leyes laborales debe ser el proyecto de codificación aprobado por la Asociación de Derecho Internacional, en Viena, en el año de 1926

El mencionado proyecto intento la unificación de las normas relativas a los conflictos de leyes en general, y se insertaron ciertas reglas que atañen a los contratos individuales de trabajo. El proyecto colocó al contrato de trabajo en el mismo nivel contractual de los contratos de compraventa y de locación de servicios. Lo anterior implicó para estos tres contratos bajo dos principios generales:

a) La ley aplicable, según el proyecto, dejará de serlo siempre que las partes así lo establezcan claramente.

b) Además, los preceptos del proyecto dejarán de ser aplicables en algunos casos especiales, como aquéllos en que se aprecia la capacidad de las partes y la forma de los actos jurídicos, o cuando se pudiese invocar, contra la aplicación de la ley indicada, el principio del orden público u otra excepción en que se admita la elección de la ley aplicable, según el criterio de la voluntad de las partes interesadas.

La consagración de esos dos principios fundamentales, plenamente aplicables al contrato individual de trabajo, según el proyecto de Viena, es suficiente para revelar que el espíritu del proyecto era consagrar la teoría de la autonomía de la voluntad y la limitación de su campo de aplicabilidad.

Establecidos esos dos preceptos, la regla de la ley aplicable al contrato laboral, en el sistema del proyecto de Viena, es la ley del lugar de ejecución del contrato.

Sin embargo el proyecto abre dos hipótesis diferentes y especiales:

La primera es la relativa a los trabajadores marítimos y aéreos. A título de excepción, en éstos casos, no se remite a la ley de ejecución del contrato y aunque el proyecto no adelanta cuál sería la ley competente, la opinión generalizada de los autores se inclina por la ley del pabellón del navío o de la aeronave.

La segunda excepción se da en la hipótesis en que el servicio se realiza en diferentes lugares y, para esos casos de indeterminación del foro de la ejecución del contrato, el proyecto indica como ley competente, la ley de

la parte que ejecuta el servicio; o sea, la ley del trabajador y no la ley del lugar en que la empresa tenga sus sede, como sería de esperar.<sup>1</sup>

Sobre éste particular, y en lo referente al caso específico de México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, casi de modo sistemático, dejan de aplicar la voluntad de las partes consagradas en el contrato, para aplicar, utilizando el criterio del "orden público" la Ley Federal del Trabajo Mexicana, con las consecuencias lógicas.

De mayor importancia, tanto histórica como jurídica, es el proyecto del Instituto de Derecho Internacional sobre la codificación de las normas relativas a los conflictos de leyes que atañen a los contratos individuales de trabajo, aprobado por la sesión plenaria de aquel organismo, en la reunión de 1937, realizada en Luxemburgo.

Esa nueva tentativa -de mayor envergadura científica- sobrepasó de manera sensible al proyecto de Viena. Aquí, más de una vez, el Instituto de Derecho Internacional contribuyó valiosamente al progreso de los estudios internacionales, manteniendo su posición de vanguardia en las investigaciones pertenecientes a su esfera de acción.

El proyecto aprobado por el Instituto de Derecho Internacional es muy minucioso, desciende a detalles y ofrece ciertas soluciones que, por supuesto, podrían no ser aplicadas pero, aún hoy, más de cincuenta años después, en gran parte continúan adoptándose o, cuando ello no ocurre, mantienen su validez como precioso antecedente para el estudio de la unificación de las reglas sobre los conflictos de leyes del trabajo.

Sumariamente, y enfocando solo las cuestiones que nos parecen esenciales dentro de la esquematización más conveniente al desarrollo de nuestro estudio, encontramos en el proyecto de Luxemburgo reglas sobre tres aspectos fundamentales de los conflictos de leyes relativas a "contratos de trabajo":

1. En cuanto a la capacidad de las partes, se adoptó el principio de la "ley personal" de los contratantes. Pero, a esa regla genérica, el proyecto atribuyó excepciones, salvando las hipótesis en que esa disposición choque con preceptos prohibitivos y reglas de policía vigentes en el lugar de "ejecución del contrato".

---

<sup>1</sup>) Lafranchi Cesar, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO, Buenos Aires, Argentina, 1955 pp. 104-108

II. En lo que se refiere a la "forma del contrato", se usó el principio de "*lex loci regit actum*". Aunque no se haya previsto en ese caso alguna excepción propiamente dicha, la regla fué, por así decir, completada por la exigencia de que las formalidades impuestas por el derecho positivo del país de la ejecución del contrato sean también tomadas en cuenta en el acto de su celebración.

III. El proyecto del Instituto de Derecho Internacional entró, verdaderamente, en los conflictos de leyes sobre contratos individuales de trabajo, al disponer sobre el contenido de esos contratos.

La multiplicidad de normas del proyecto impide un examen minucioso de los diversos artículos aprobados. Pero intentando resumir un poco los mismos, es posible destacar algunos aspectos que nos parecen relevantes.

a) El contrato será válido según la *lex loci contractus*

b) Los efectos del contrato se regirán por las leyes en vigor en la sede de la empresa o en el lugar de la residencia del empleador, salvo la libre manifestación de voluntad de las partes en sentido contrario, cuando esa manifestación choque con las leyes imperativas.

c) La interpretación del contrato se regirá por la ley escogida por los propios contratantes o, ante el silencio de éstos, por la ley del lugar de redacción de la empresa o del lugar en que reside el empleador.

d) En la rescisión del contrato individual de trabajo, finalmente, será indispensable distinguir dos hipótesis: para las causas legales de rescisión del contrato, se aplicará la ley del lugar de ejecución del propio contrato; para las causas previstas y estipuladas por las partes se aplicará la ley elegida, a través del ejercicio soberano de la autonomía de la voluntad reconocida a los contratantes.

A nuestro modo de ver el proyecto de Luxemburgo fue más extenso y preciso que el de Viena. El estudio del Instituto de Derecho Internacional abarcó, dos aspectos que pasaron inadvertidos en los debates y en las conclusiones de Viena: el problema laboral de la navegación (no solamente marítima y fluvial sino también aérea) y el problema de los contratos colectivos de trabajo.

Sobre este último punto, el proyecto de Luxemburgo adoptó el principio de la aplicabilidad de la convención del lugar de ejecución del trabajo, siempre que la ley local le atribuya efectos "erga omnes"; o la ley

competente, dentro de la sistemática del proyecto, en los casos en que la ley local restrinja los efectos del contrato colectivo a los trabajadores y empleadores que participaron en su elaboración, directa o indirectamente, o sea, a través de las deliberaciones de sus sindicatos.

Ni el proyecto de Viena ni el de Luxemburgo, sin embargo, devinieron normas obligatorias. Quedaron apenas como referencias históricas e indicaciones doctrinarias, marcando rumbos posibles en cuanto a la unificación de los preceptos aplicables a los conflictos de leyes relativas a los contratos de trabajo.

En ese sentido, ambos quedaron atrás del Código Bustamante, retificado por numerosos estados americanos y que unifica, a través de su artículo 198, el criterio de aplicación de las leyes de protección social del trabajador y de accidentes de trabajo.

En lo referente a la unificación de las reglas sobre conflictos de leyes en materia de accidentes de trabajo, se observa la aparición, entre las cláusulas de los históricos tratados bilaterales sobre el tema, de normas claramente uniformadoras.

En esas convenciones, la regla general fue la de hacer aplicable la "ley del lugar del accidente". Asimismo fueron admitidas excepciones a ese principio, en los casos en que el trabajador prestase servicios en varios países (empresas de transporte) o cuando el mismo se encontrase en el extranjero como carácter temporal, por plazo inferior a seis meses.<sup>1</sup>

A pesar de que podamos referir en esta tesis muchas de las medidas adoptadas en pro de la unificación de las reglas que resuelven los conflictos de leyes laborales, aún se discute como ocurre en la teoría general del Derecho Internacional Privado la posibilidad o la conveniencia de esa unificación.

Inciden aquí, naturalmente, todas las dificultades y todas las controversias a que aludimos al examinar el problema en su aspecto genérico. Pero, al mismo tiempo, no se puede dejar de reconocer y de proclamar la vida internacional y captado por los juristas, gracias a la sensibilidad intelectual que se adquiere a través de la experiencia y de la meditación.

---

<sup>1</sup>) Lafranchi Cesar, op. cit. p. 122

### J. La solución indirecta de los conflictos internacionales de las leyes del trabajo en el Derecho Positivo Mexicano.

En virtud de que no se puede pensar en la uniformación del derecho sustantivo en términos absolutos y de no haberse logrado hasta el presente la unificación definitiva de las normas conflictuales, la solución de los conflictos espaciales de leyes se consigue por vía indirecta, es decir, mediante la indicación de la ley del foro para regir determinado hecho por el derecho interno de cada país; o sea, a través de las normas conflictuales de un estado

Esa es la razón por la cual el papel del Derecho Internacional Privado, junto con otras ramas del derecho conflictual, tiene tanta relevancia en el mundo actual: en última instancia, a él se le pide la solución de los conflictos espaciales de leyes.

Siendo el Derecho Internacional Privado parte integrante del derecho interno de cada país, no es posible, en un estudio de la naturaleza de esta tesis, hacer el examen de las soluciones recomendadas y adoptadas en cada estado para resolver los conflictos en el espacio de leyes de naturaleza laboral.

No hay duda de que se puede reconocer en una tarea comparativa de esa naturaleza y de tal magnitud, utilidad práctica e importancia cultural, sobre todo cuando quisieramos utilizar los elementos de información hallados a través de ese método de investigación para examinar a fondo las soluciones encontradas por el derecho interno de nuestro propio país.

Por lo que respecta a las normas conflictuales mexicanas, su aplicabilidad sobre las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y como precepto fundamental y esencial de la presente tesis, sostenemos que los artículos contenidos en el apartado de las Disposiciones preliminares del Código Civil para el Distrito Federal, en materia común, y para toda la República en materia federal, deberá considerarse como Ley de Introducción, y consecuentemente deberán prevalecer y regular conflictualmente a todas las demás leyes reglamentarias; incluyendo a la ley laboral, con exclusión evidentemente de las disposiciones constitucionales.

Sabemos perfectamente, las implicaciones de crítica que podemos recibir, sobre todo de los jus-laboralistas, que bajo ninguna circunstancia, admiten la implicación del Derecho Civil, sobre las normas laborales.

Sobre el particular, es importante, establecer ciertos parámetros de aplicación del criterio descrito.

a. Como jus-laboralistas, compartimos el criterio inicial de que las normas jurídicas de las relaciones obrero-patronales tienen una definida independencia de las leyes civiles, particularmente por las características de equidad y justicia social que deben regir a aquellas.

b. Sin embargo, y en lo referente a los conflictos internacionales de leyes del trabajo, la aplicación estricta de la Ley Federal del Trabajo, debe tener una aplicación moderada, y debe ceder, sin la fácil y sencilla inclusión del principio del "orden público", la aplicación de normas laborales extranjeras, utilizando las reglas conflictuales del Código Civil.

Hecha la aclaración anterior, podemos abordar de manera mas precisa el planteamiento doctrinal de la presente tesis, a efecto de determinar como directriz conflictual laboral, al Código Civil para el Distrito Federal.

I. Solución a los conflictos de leyes relativos a los contratos individuales de trabajo.

Siguiendo la orientación dada por la mayor parte de los juristas que se han detenido en el estudio del problema de los conflictos de leyes relativas al contrato individual de trabajo, podemos dividir la exposición, en este punto, señalando las soluciones encontradas sucesivamente en cuanto al estado de las personas, en cuanto a las formalidades de acto y en cuanto al contenido del contrato de trabajo.

a) La Ley que rige el estado de la persona es, comunmente, la ley personal. Este principio puede considerarse una regla de Derecho Internacional Privado, restando naturalmente, el problema de saber si la ley personal es la de la nacionalidad o la del domicilio de la persona.

Por lo que respecta a la ley conflictual mexicana, el punto queda aclarado en la lectura de la fracción II del artículo 13 del Código Civil, que dispone:

"El estado y capacidad de las personas físicas se rige por el derecho del lugar de su domicilio"

En lo relativo a las personas morales, que comúnmente son empleadores, e interpretando lo dispuesto por el artículo 27 del Código Civil, podemos afirmar que las normas aplicables serán las normas del domicilio social, establecido en el acta constitutiva o el acto jurídico que les dió origen.

Sin embargo, no se encuentra en ese debate el punto esencial del problema: la cuestión principal reside en la circunstancia de que el pensamiento dominante es el de que, en relación al estado de las personas y, en particular, a la capacidad de las partes, los problemas de los conflictos de leyes sean resueltos en la esfera laboral por los preceptos y principios generales del Derecho Internacional Privado.

Es cierto que a esa regla pueden oponerse, a título de excepciones, algunos ejemplos de derecho comparado, como la orientación adoptada por la jurisprudencia de los tribunales de Estados Unidos de Norteamérica y de Gran Bretaña, que abandonan - en materia de capacidad de las partes del contrato individual de trabajo- el principio de la ley personal y consagran el principio de la ley del lugar del contrato<sup>1</sup>

En la práctica, en la mayoría de los casos el trabajador contrata su servicio y lo ejecuta en el país en que está domiciliado. La tendencia general es hacer coincidir el domicilio con el foro de la ejecución del trabajo. Pero, como a esa regla se oponen situaciones especiales, la orientación de la jurisprudencia anglosajona merece ser estudiada.

A la par de ello, la doctrina anota ciertas hipótesis en que la aplicación de la ley personal crea serias trabas al trabajador.

Muchas veces la ley local es más favorable al trabajador que la ley extranjera; por ejemplo, en lo relativo a la autorización para que el incapaz celebre contrato individual de trabajo. En ese caso, si los representantes legales de los incapaces se encuentran en el extranjero o en lugar incierto, las dificultades prácticas para la aplicación de la ley personal pueden ser tremendas en la vida del obrero.

Los menores y las mujeres casadas (en los países en que son consideradas incapaces) pueden no haber cumplido el límite de edad para celebrar el contrato, o depender de la autorización del conyuge, según las leyes personales; mientras que, por la ley del lugar de trabajo, están autorizados a realizar libremente la prestación de servicios.

---

<sup>1</sup>) Lafranchi Cesar, op. cit. p. 177

Son situaciones sui generis, en que el principio "*lex loci executionis*" es más favorable y socialmente más justo, por lo que eventualmente podría ser aplicada en sustitución de otras normas, atendiendo a la consideración equitativa de los derechos del patrón. Sin embargo es planteable el razonamiento inverso de que la *lex loci executionis* se puede tornar mas desventajosa para el trabajador y para el orden social que la ley personal del contratante: cuando la ley del lugar exige el cumplimiento de requisitos rigurosos y nocivos a los intereses del trabajador, desconocidos por la ley personal, ¿Como se solucionará el problema?

Si ello ocurre, naturalmente, y si no se afectan los intereses del patrón, se podría pensar en dejar de aplicar la ley del lugar de trabajo, por equidad, pero el juzgador deberá tomar también en consideración las circunstancias específicas del empleador, que como ya mencionamos anteriormente, no siempre resulta ser la parte más pudiente, particularmente, en lo relativo a la contratación de instruidos ejecutivos con salarios elevados y que, particularmente en la industria maquiladora de exportación en la frontera entre México y Estados Unidos, ha ido en crecimiento, como veremos en algunos casos prácticos de la industria referida.

Ahora bien: la variabilidad de la solución en los moldes actuales del Derecho Internacional Privado no puede admitirse, porque en el derecho positivo moderno no ha sido consagrado el criterio de la aplicación de la Ley más favorable al trabajador, que por otro lado nos parece un principio subjetivo que puede traer como consecuencia abuso de los juzgadores en contra de los patrones, por lo que su aplicación deberá estar limitada a casos bien concretos de equidad y justicia social.

Todos estos problemas, pues se agotan en el campo de la especulación doctrinaria o de las construcciones jurisprudenciales.

Sin embargo desde el punto de vista del derecho positivo Mexicano, como ya apuntamos la regla es inequívoca: "El estado y capacidad de las personas físicas se rige por el derecho del lugar de su domicilio"

En cuanto a los contratos individuales de trabajo, al no existir norma especial, la solución es la misma que señalamos en la parte final del capítulo II: el estado de las personas se rige por la ley de su domicilio, aplicándose por tanto la ley nacional o la ley extranjera, según el contratante esté domiciliado en México o en otro país.

Si el contratante no tuviere domicilio, se aplicará la ley del lugar del centro principal de sus negocios, en ausencia de estos, el lugar donde resida y, en su defecto, el lugar donde se encuentre, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 29 del Código Civil, y en estas hipótesis excepcionales, se admitirá por consiguiente, la aplicación de la ley del lugar de ejecución del trabajo, o sea la ley del lugar en que el empleado se encuentre.

b) En lo que tiene relación con las formalidades del contrato individual de trabajo, han sido registrados diversos criterios por el Derecho Internacional Privado, para resolver los conflictos de leyes

Entre esos criterios, tres, por lo menos, merecen ser estudiados: (i) El que ordena aplicar el derecho positivo del estado común a ambos contratantes; (ii) el que adopta la ley en vigor en el lugar de ejecución del contrato; (iii) finalmente, el que acenta la aplicación de la ley del domicilio del patrón.

Los casos anteriores nos parece que no han sido completamente aceptados en su totalidad por la doctrina.

El primero es fuente de innumerables divergencias, pues la mayoría de las veces el trabajador y el patrón -en los casos en que surgen conflictos de leyes- no son de la misma nacionalidad. El segundo crea situaciones que pueden considerarse excesivas, tal como la exigencia del cumplimiento de formalidades establecidas por la ley del lugar de prestación del trabajo, aun cuando el contrato haya sido celebrado en territorio extranjero y entre extranjeros, como es el caso muy común como hemos manifestado en la Industria Maquiladora de Exportación, en donde empresas extranjeras contratan a directores extranjeros para controlar plantas subsidiarias en territorio mexicano. El tercer criterio, criticado de injusto aunque a nuestro juicio el más estable de los tres, en virtud de que determina como ley aplicable la del domicilio del empleador, que, en el caso de que un patrón tenga trabajadores de diferentes nacionalidades, evita las "ensaladas jurídicas" dentro de su personal.

En síntesis, el criterio más objetivo, jurídicamente más claro y justo, no es ninguno de esos tres, sino el principio de *Locus Regit Actum*, o también conocido como *Lex Loci Contractus*, hoy casi universalmente aceptado y de plena validez en el campo general del Derecho Internacional Privado.

En el derecho positivo Mexicano, la materia no plantea mayores dificultades: el artículo 13 fracciones IV y V del Código Civil, establece dos principios claros:

a) *Locus Regit Actum* La primera parte de la fracción IV del artículo 13 del C.C. determina que: "La forma de los actos jurídicos se regirá por el derecho del lugar en que se celebren." y

b) *Lex Loci Executionis* La segunda parte de la fracción IV del citado artículo especifica: "Sin embargo, podrán sujetarse a las formas prescritas en este Código cuando el acto hay de tener efectos en el Distrito Federal o en la República tratándose de materia federal.

La fracción V del artículo 13 aclara y ratifica el principio anterior, pero sujetándolo loablemente a la voluntad de las partes: "Salvo lo previsto en las fracciones anteriores, los efectos jurídicos de los actos y contratos se regirán por el derecho del lugar en donde deban ejecutarse, a menos de que las partes hubieran designado validamente la aplicabilidad de otro derecho."

El planteamiento resulta claro y la ley conflictual mexicana respeta la formalidad de los actos celebrados en el extranjero, con las excepciones apuntadas en lo relativo a los efectos jurídicos que tienen verificativo o que se ejecutan en México, salvo que las partes señalen la ley sustantiva Mexicana o las normas sustantivas o conflictuales de un tercer estado.

c) Mayores son las controversias doctrinarias en lo relativo de los conflictos del contenido de contrato individual del trabajo.

La nacionalidad y el domicilio de los contratantes pierden un poco su importancia como elementos de conexión.

A pesar de que el problema de la nacionalidad de las partes no tenga, en la solución de los conflictos sobre el contenido de los contratos individuales de trabajo, importancia digna de hacer notar, algunos autores preconizan la aplicación de la ley de la nacionalidad común a los contratantes y solo abandonan ese criterio cuando las partes son nacionales de Estados diferentes.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>) De Ferrarri Francisco, LECCIONES DE DERECHO PRIVADO, Montevideo, Uruguay, 1961.

De manera general, sin embargo, son otros los criterios recomendados por la doctrina y aceptados por el derecho positivo o por la jurisprudencia de diferentes países

Entre tales criterios debe considerarse, ante todo, el que opta por la aplicación de la ley del lugar del domicilio de las partes.

En este punto, es preciso distinguir dos hipótesis: aquella en que se invoca la ley del domicilio del empleado y aquella en que se invoca la ley de la sede de la empresa.

En el primer caso, la jurisprudencia inglesa -que no considera la nacionalidad de las partes como elemento general de conexión- ha resuelto el conflicto mandando aplicar la ley del domicilio del trabajador.<sup>1</sup>

En el segundo caso, como ya señalamos anteriormente se señala un criterio que a nuestra opinión posee mayor interés por la circunstancia de que, mientras el domicilio del trabajador y sobre todo, el lugar de prestación del servicio pueden ser variables, la sede de la empresa es más estable y ello permite que la prestación de servicios se desarrolle -cuando el trabajador es enviado al extranjero, o cuando en una misma empresa existen trabajadores de diferentes nacionalidades- bajo la tutela del mismo ordenamiento jurídico.

Surge de inmediato con relación a este punto, sobre todo en los lugares donde existen industrias maquiladoras de exportación, el problema de saber si la ley aplicable es la de la sede central de la empresa o la ley del lugar en que la empresa posee una filial o agencia en que el trabajador preste servicios o a la cual esté directamente vinculado.

Para los que se inclinan a favor de la adopción de este último criterio, es preciso distinguir nuevamente dos hipótesis: si el trabajador se encuentra a título temporal o transitorio en el lugar de la agencia o filial, se aplica la ley de la sede central; pero, si el trabajador es efectivo de la agencia o filial, se aplica la ley en vigor en el país donde funciona el establecimiento en el cual éste presta servicios con carácter permanente.<sup>2</sup>

Si consideramos también que es posible que el contrato de trabajo siendo informal por naturaleza, y así considerado por la mayoría de las legislaciones contemporáneas haya sido celebrado fuera del lugar en que la

<sup>1</sup>) Lafranchi Cesar op. cit. p. 132

<sup>2</sup>) De Ferrari Francisco, op. cit. P. 90

empresa tiene su sede, con un trabajador domiciliado y que va a prestar servicios en local también diferente, se comprenderá la razón por la cual la doctrina y la jurisprudencia buscan otros criterios, más objetivos, como el de la ley del lugar de ejecución del servicio, para resolver los conflictos sobre el contenido del contrato individual de trabajo, pues es ahí que se encuentran los elementos informativos más vehementes y más importantes.

Se ha adoptado, asimismo, el criterio de la ley del lugar de la celebración del contrato. *Locus Regit Actum*. Se trata de una orientación muy común dentro del Derecho Internacional Privado, seguida incluso por la doctrina y por la jurisprudencia de algunos países, en lo que concierne a los conflictos de leyes del trabajo.

Es evidente que este criterio ofrece la ventaja de que el lugar de la celebración del contrato es común a las dos partes, fácilmente localizable, y sobre todo, hace presumir que los contratantes conocen el derecho positivo del lugar en que ajustaron las condiciones de trabajo, o sea, la extensión de sus derechos y de sus obligaciones.

Pero también se ha considerado la circunstancia de que el lugar de celebración del contrato puede ser un elemento de conexión meramente ocasional, sin mayor significación en las relaciones entre trabajadores y patrones, lo que no ocurre, por ejemplo, con otros criterios igualmente objetivos y precisos que puede adoptarse, como aquel que lleva a la aplicación de la ley del lugar de ejecución del trabajo.<sup>1</sup>

Sin perjuicio de lo expuesto y de los ejemplos ofrecidos por el derecho comparado o por la jurisprudencia extranjera, de la aceptación de los dos principios anteriores, podemos asegurar de un modo general que los dos criterios más importantes, hoy en día quizá fundamentales, parecen ser el de la aplicación de la ley elegida por las partes y el de la ley del lugar de ejecución del trabajo.

En lo que se refiere al criterio de la elección por las partes de la ley que se debe aplicar al contenido del contrato individual de trabajo, es imposible omitir la contribución de la doctrina al enriquecimiento del debate sobre el tema.

Es relevante para nuestro estudio examinar hasta que punto y de qué manera el principio de la autonomía de la voluntad puede contribuir a la

---

<sup>1</sup>) Lefranchi Cesar, op. cit. P.202

solucion de los conflictos de leyes sobre la sustancia de los contratos y, en particular, de los contratos individuales de trabajo.

Sabemos por ser notorio, que el principio de la autonomia de la voluntad de las partes no tiene eficacia ante normas de derecho público. pero, en lo que se refiere a las leyes de derecho privado que inciden sobre el contrato individual de trabajo nos preguntamos si existe realmente, una voluntad autónoma capaz de escoger la ley aplicable.

Aun los autores franceses, que tanto énfasis ponen en la autonomía de la voluntad de los conflictos de leyes de naturaleza laboral, reconocen que no es posible considerar ilimitado el campo en que se mueve el arbitrio de los contratantes, en la solución de aquellos conflictos

Algunos autores franceses han trazado el límite del dominio de la voluntad en forma precisa y que, a nuestro parecer, refleja bien la posición asumida por gran número de juristas franceses: ese límite es el rasgo que distingue a las leyes supletorias de las leyes imperativas.

Si las normas en conflicto son leyes supletorias, se admite que la voluntad de las partes elija la norma aplicable. Si hubiese manifestación expresa de voluntad, se adoptara la ley escogida por los contratantes; a falta de designación expresa, competirá al juez sopesar indicios, circunstancias y todos los demás elementos de convicción que estén a su alcance para determinar, subsidiariamente, o mejor, supletoriamente, cual fue la voluntad de las partes.

Existen autores que se inclinan por el criterio de que, cuando determinada ley laboral posea carácter imperativo en el ordenamiento jurídico de cierto estado, ella conservará ese mismo carácter en los demás estados. Nos decidimos contrarios a esta postura que no solo alienta el intervencionismo estatal dentro de un país determinado en lo referente a las normas laborales, sino que pretende asimismo ampliar su intervencionismo a las demás esferas contractuales del Mundo.

La importancia doctrinaria de este tema nos lleva a referencias más precisas a propósito de la autonomía de la voluntad en relación con los contratos individuales de trabajo.

Es menester destacar, en nuestra opinión, que la autonomía de la voluntad, consagrada en el plano del derecho sustantivo (civil, comercial o laboral), conduce necesariamente a la conclusión de que ella debe ser

también reconocida en el plano del Derecho Internacional Privado, como criterio para la solución de los conflictos espaciales de leyes.

El principio de la autonomía de la voluntad surgió en el Derecho Internacional Privado como resultante o a semejanza de su aplicación en el campo del derecho sustantivo.

Lamentablemente el ámbito de contratación es invadido poco a poco por leyes imperativas y, proporcionalmente, dentro de ese ámbito, se retrae la autonomía de la voluntad de las partes, quedando cada vez más limitada a todo aquello que esté por encima de las garantías "mínimas e inderogables", establecidas imperativamente por el Estado en detrimento de la libertad del trabajador y del patron

Sucede que ese mínimo de garantías trazado en la gráfica social por el legislador, está en continuo ascenso.

Resulta fácil comprobar que en el dominio del derecho del trabajo la autonomía de la voluntad de las partes es cada vez menor. Dentro de este proceso evidente, resulta indispensable contribuir a que la voluntad de los contratantes elijan la ley aplicable, en los caso de conflictos de leyes sobre el contenido de los contratos individuales de trabajo.

Actualmente se le da escasa importancia al principio de la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo, y se pone en duda lamentablemente la conveniencia de usarla en el plano del Derecho Internacional Privado, en lo que concierne a los conflictos relativos a los contratos individuales.

A manera ejemplificativa, en Italia, en una postura totalmente radical, se descarta el principio de la autonomía de la voluntad por el hecho de que la legislación interna laboral es de derecho público. El mismo criterio siguen nuestras Juntas de Conciliación Mexicanas, con las consecuencias que ya hemos mencionado.

De cualquier modo, no se puede minimizar el hecho de que esas leyes privadas (relativas en especial a los contratos individuales de trabajo) son, en gran número y a veces en su totalidad, consideradas y definidas, inclusive por el legislador, como normas de orden público.

Es innegable que el principio de la autonomía de la voluntad pierde su eficacia siempre que choca con el orden público.

Estos son los principales argumentos adoptados por los juristas para justificar el abandono o si preferimos la superación del principio de la autonomía de la voluntad en la solución de los conflictos de leyes que regulan el contenido del contrato individual de trabajo, argumentos que sugieren, asimismo, la formulación de un nuevo criterio.

Así, algunos autores sugieren, que el elemento de conexión no sea el que subjetivamente las partes quisieran sino, que objetivamente el lugar de ejecución del trabajo.

Ante los anteriores conceptos, nos inclinamos por un criterio ecléctico entre la autonomía de la voluntad de las partes, para la determinación de la norma que regulará el contenido del contrato individual para aquellos trabajadores que de acuerdo a su rango dentro de las actividades del patrón, tengan actividades de dirección, siguiendo la última parte de la fracción V del artículo 13 del Código Civil, y en el caso de trabajadores que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, no sean considerados como trabajadores de confianza, el criterio del mismo artículo nos parece el adecuado en señalar como el lugar donde tendrá efectos el acto jurídico, en este caso el contrato individual de trabajo, como la determinante para la Ley aplicable.

Si el contrato no determina la ley aplicable y la norma ordenadora de su contenido nos parece adecuado resolver el conflicto mediante la aplicación de la ley del lugar de prestación del servicio, por ser, en principio, una forma de aplicar con equidad la norma conflictual.

Hay por otro lado, razones de orden práctico que deben ser ponderadas por el Derecho Internacional Privado, en relación con el derecho del trabajo, como también ocurre en la territorialidad de las leyes penales: el lugar de ejecución del servicio, como elemento de conexión decisivo en los conflictos sobre la sustancia del contrato individual, simplifica el esclarecimiento directo de los hechos, y el conocimiento previo por todos, en especial por el trabajador, del contenido de la ley aplicable, porque normalmente el derecho positivo local es mejor conocido por el pueblo que el derecho extranjero; sin embargo, insistimos nos inclinamos por el respeto de la libertad de las partes para escoger la norma sustantiva laboral aplicable en algunos casos específicos que el juzgador deberá tomar en consideración.

La gran mayoría de los autores a los cuales ésta tesis no se adhiere proclaman la aplicación territorial de las leyes laborales de naturaleza privada invocando la circunstancia de que esas leyes (aun cuando no sean de derecho público) son, en elevado número o en su casi totalidad, leyes de

orden público y en ese caso, el principio del orden público al levantar un obstáculo a la aplicación de la ley extranjera y constituir un llamamiento a la ley nacional demarca y consagra la aplicabilidad de la norma de lugar de ejecución del trabajo.

En la doctrina italiana, en la cual el problema de la territorialidad de las leyes laborales ha sido estudiado con mucha atención, Balladore Palieri<sup>1</sup> se opone a la invocación del principio del orden público para justificar la territorialidad de las leyes del trabajo de naturaleza privada.

Notese que la orientación del jurista italiano no se confunde con el punto de vista según el cual la territorialidad de las leyes laborales resulta de que son dichas leyes en su totalidad, de derecho público. Palieri distingue, naturalmente en el derecho del trabajo normas públicas y normas privadas, y reconoce que las primeras son territoriales por su naturaleza y que las segundas también lo son, no por su naturaleza ni por ser de orden público, sino por un argumento nuevo: aunque las normas públicas y privadas de derecho del trabajo puedan ser distinguidas y, aun mismo, señaladas una a una por el jurista, con la precisión posible en ese terreno incierto de distinción entre el derecho público y el derecho privado, no se niega la existencia de una estrecha vinculación entre ellas, inclusive por la coincidencia de su objetivo.

Partiendo de la necesidad de que todos los conflictos de leyes del trabajo sean solucionados a través de un único principio de Derecho Internacional Privado, llega Palieri a la aceptación del principio de la territorialidad de las leyes laborales en general. El resultado sería inevitable, según él: en primer lugar, por la territorialidad normal de las reglas de derecho público; en segundo lugar, por las mismas razones sociales y políticas que hacen que los derechos reales sean regulados por la ley del lugar donde está situada la cosa y que las obligaciones ex delicto sean regidas, a su vez, por la ley del lugar en que el acto ilícito ha sido cometido.

Terrible criterio; negación misma del derecho internacional privado; atrofiación del derecho de los contratantes laborales de escoger por sus bilaterales conveniencias contractuales la norma jurídica aplicable a la elaboración del contrato.

No pretendemos olvidar que las normas del trabajo son en general leyes de orden público, pero nos inclinamos a favor de que, en nombre del desarrollo del Derecho Internacional Privado, y cuando la equidad y la

---

<sup>1</sup>) Palieri Balladore, DIRITTO INTERNAZIONALE PRIVATO, Milán, Italia 1950 p.52

Justicia social así lo exijan, las normas laborales se establezcan al mismo nivel de las demás normas reglamentarias y den paso cuando sean aplicables, a las normas del derecho extranjero

Por lo anterior creemos firmemente que las normas sustantivas que regulen del contenido de los contratos individuales de trabajo deberá ser indicado por las partes, y cuando éstas no lo indiquen se aplicará la norma en vigor en el lugar de ejecución del trabajo, dado que el trabajo es el objeto del contrato y el lugar de su ejecución aparece como elemento relevante, con las condicionantes que ya mencionamos, en la aplicación discrecional del artículo 13 del Código Civil

Es fundamental evitar llegar a la irrestricta territorialidad de las leyes laborales en los conflictos internacionales, o de lo contrario se llegará a la época primitiva en que la aplicación del derecho extranjero era totalmente desconocida por el Estado.

Otros autores afirman que cuando el trabajador, preste sus servicios en diferentes países, o cuando, el mismo patrón con el trabajador ejecuten sus actividades en diferentes estados, deberá aplicarse la ley del lugar en donde se celebró el contrato. *Locus Regit Actum* Criterio éste que encuadra a la perfección con los postulados del artículo 13 del Código Civil, y al cual nos adherimos doctrinalmente.

Otro caso especial semejante al anterior, nos es ofrecido por el trabajo de los marinos y los aviadores.

También aquí se opera una excepción al principio de la aplicación sumaria de la ley del lugar de prestación del servicio y se adopta la regla tradicional de la "ley del pabellón".

Esta figura jurídica de carácter consuetudinario, que nos viene del derecho comercial marítimo y del Derecho Internacional Público y, no obstante la aparente simplicidad de este principio, en la práctica puede resultar dificultoso

Lo primero ocurre cuando el navío o la aeronave "muda de pabellón" es decir se cambia de bandera, conservando la misma tripulación. Junto con el problema del derecho adquirido por el trabajador (como en el caso de estabilidad absoluta) existe aquí el problema de saber si esa transferencia altera el criterio de elección de la ley aplicable.

La doctrina se orienta en el sentido de considerar aplicable la ley de la bandera definitiva. Así si la transferencia del navío o de la aeronave se hace con carácter provisional o temporal se aplica a la tripulación la ley de la bandera anterior; pero si la transferencia fuere definitiva se aplicará la ley del país de la bandera, excepto, los derechos adquiridos, que la ciencia jurídica siempre pone a salvo.

Un importante precedente resulta en 1919 cuando los barcos Alemanes se entregaron mediante convenio a los Aliados, a título provisional, para facilitar e abastecimiento de los países europeos, aunque pasaron a ostentar el pabellón de los Aliados, se continuó aplicando a los tripulantes Alemanes el derecho positivo de Alemania.

La regla no es, por otra parte, de aplicación absoluta y, si lo fuese, eventualmente podría ocasionar graves injusticias. El criterio de la ley de la bandera, usado sin límite o discriminación, facilitaría, por ejemplo, la matriculación o inscripción del navío en un país de leyes poco avanzadas, de modo que el pabellón de ese Estado cubriese el fraude contra los derechos y las prerrogativas inalienables del trabajador.

En esas situaciones, algunos autores, a los cuales ésta tesis se une, admiten la aplicación de la *lex loci contractus*, y hasta la invocación del principio de fraude a la Ley contra la ley del pabellón, por haberse usado ésta a título fraudulento para herir los intereses generales de la comunidad y los intereses particulares del trabajador.

Una última excepción al principio de la Ley del lugar de ejecución del trabajo puede señalarse, a título de ejemplo: en ciertos casos, la aplicación de la ley nacional del trabajador extranjero está condicionada a la existencia de un régimen de reciprocidad de tratamiento por parte del estado extranjero, en provecho del trabajador nacional que ejerza oficio en su territorio.

Los autores Españoles han profundizado el examen del problema, por el hecho de que en España la exigencia de reciprocidad algunas veces ha sido usada con cierta precaución, por la preocupación de impedir que la protección dispensada al extranjero coloque al país protector en situación económica desfavorable en relación al estado a que pertenece el trabajador favorecido.<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Hernalz Marquez Miguel, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Madrid España, 1949

En realidad, la tendencia generalizada en el derecho contemporáneo es la equiparación del trabajador extranjero al trabajador nacional, teniendo en cuenta, el interés público de cada país, sin celo excesivo para la exigencia de reciprocidad, ya que en materia laboral lo principal es considerar al trabajador como hombre y darle la protección debida a todos los hombres, dentro de los recursos de cada nación y dentro de la idea de defensa de la dignidad de cada individuo.

En éste punto de divergencias doctrinales, ¿cual sería la solución que encontramos en el derecho Internacional Privado Mexicano para los conflictos de leyes relativas al contenido del contrato individual de trabajo?

Como ya señalamos anteriormente y aplicando exegéticamente el artículo 13 del Código Civil, consideramos que en lo relativo al contenido del contrato individual de trabajo, se debiera estar a la voluntad de las partes, en la determinación de la norma aplicable, cuando se trate de trabajadores de confianza o de alto nivel y que se aplique la ley del lugar en donde tendrá efecto o se ejecutará el contrato de trabajo en los casos de los trabajadores que no desarrollan actividades de confianza, que la Ley Federal del Trabajo, define claramente.

En lo relativo al orden público, consideramos que cuando se invoque ese principio para dejar de aplicar el derecho extranjero, deberá ser siempre a posteriori y a título meramente excepcional, y como ya indicamos en el curso de ésta tesis, como elemento fundamental de la misma, el postulado de que el principio de orden público deberá solo aplicarse cuando se violen objetivamente normas constitucionales.

## II. Solución a los conflictos de leyes relativas a Contratos Colectivos de Trabajo.

En realidad, los autores jus-laboralistas y jus-internacionalistas, consideran muy estrechamente el problema de los conflictos de leyes sobre contratos colectivos de trabajo.

Para ellos, el conflicto existe solamente cuando dos contratos colectivos de trabajo en vigor en países distintos pueden aplicarse a determinada relación de trabajo, o cuando concurren un contrato colectivo y una ley, pertenecientes a los sistemas jurídicos de dos países diferentes.

A éste último caso corresponde el ejemplo proporcionado por Mario de la Cueva:<sup>1</sup> la estación suiza de la ciudad de Bâle integraba la red ferroviaria alemana. Surgió el problema de saber si los ferrocarrileros Alemanes destacados en la referida estación suiza podrían invocar, para el cobro de horas extraordinarias de servicio, la ley suiza o el contrato colectivo que regía a ese respecto en Alemania, y que les era más favorable.

La interpretación de los tribunales alemanes partió del entendido de que el contrato colectivo no puede colidir con las leyes imperativas, y llegó al resultado de que, por tal motivo, el contrato ley alemán debía ceder ante la ley imperativa suiza.

La decisión fué criticada por el referido autor en el sentido de que: "El Derecho Internacional Privado indica el ordenamiento jurídico competente: si se entendiese, en el ejemplo citado que el ordenamiento jurídico competente para el cálculo de las horas extras de los ferrocarrileros alemanes que trabajan en Bâle era el de Suiza, se debería aplicar la ley suiza; si, al contrario, fuese competente el ordenamiento jurídico alemán, debería ser de aplicación el contrato colectivo alemán, pues sus cláusulas integraban ese ordenamiento."

Nosotros humildemente nos unimos a la crítica del insigne maestro, en virtud de que si bien los contratos colectivos de trabajo tienen una limitante espacial, que se determina claramente en el proemio de los mismos, y que constituye parte integrante de la voluntad del sindicato contratante y del patrón, lo cierto es que los trabajadores Alemanes, prestaron sus servicios dentro de ciertas normas aplicables del contrato colectivo Alemán.

En consecuencia si aplicamos por orden de aplicabilidad los principios de Derecho Internacional Privado que hemos analizado, llegaremos a la conclusión de que el tribunal alemán no resolvió acertadamente el caso concreto, por haber utilizado una técnica conflictual errónea.

Lo importante no radica en el punto de que un contrato colectivo no puede prevalecer sobre una ley imperativa; lo importante consiste en la voluntad de las partes plasmada en el contrato. Por otro lado si quisieramos aplicar la "lex loci executionis", llegaremos indefectiblemente al señalamiento de la Ley Suiza, como la norma sustantiva aplicable al caso concreto. Éste fue quizás el criterio usado por el tribunal Alemán, en cuyo caso su actuación tuvo más técnica conflictual.

<sup>1</sup>) De la Cueva, Mario op. cit. p. 275

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La segunda rama de conflicto surge entre leyes nacionales y extranjeras que rigen la celebración del contrato colectivo

En este caso se deberá verificar cual es la ley que rige la formación, la eficacia, la validez, en fin, todos los aspectos de determinado contrato.

Siendo el contrato colectivo un acto jurídico, aunque pueda tener efectos normativos amplios que comprendan las categorías económicas y profesionales contratantes, podemos distinguir, como ocurre en relación a los contratos individuales de trabajo, el problema de la capacidad de las partes de las formalidades inherentes a la celebración del contrato y de su contenido.

Por principio debemos manifestar que en derecho positivo mexicano, solo son capaces de ser parte en el contrato colectivo de trabajo, las coaliciones de trabajadores. Para efectos de contratación y demás figuras colectivas del trabajo, los sindicatos son considerados, por la Ley Federal del Trabajo, como coaliciones permanentes.

Ahora bien, que ocurriría en el caso de que una empresa multinacional, que tuviera trabajadores y sindicatos en dos o más países, y que los sindicatos de los distintos países exigieran a dicho empleador la firma de un solo contrato colectivo de trabajo.

Aunque a simple vista pareciera descabellado el supuesto mencionado, las comunidades económicas europeas y americanas, las inversiones extranjeras, y las industrias maquiladoras de exportación, en auge en el mundo actual, traerán indudablemente figuras jurídicas aún más complejas, que demandarán la atención y la labor doctrinal de los juristas internacionistas y los juristas laborales.

En el mencionado supuesto, y ante la demanda de la firma de un solo contrato colectivo por diferentes sindicatos multinacionales, nos inclinamos por proponer como solución de la ley o leyes aplicables al caso concreto, lo que la voluntad del empleador y los sindicatos determinasen.

Pero en lo relativo a los contratos colectivos de trabajo simples, y concurrentes con puntos de contacto extranjeros, no será difícil optar por la manifiesta territorialidad de las leyes sobre contratos colectivos de trabajo.

tales contratos celebrados en el territorio nacional o en el extranjero, sólo producirán efectos en México cuando fueran satisfechos todos los requisitos indicados y exigidos por la propia ley Mexicana, ya sea en cuanto a la capacidad de las partes, en cuanto a las formalidades que revista el contrato colectivo, o en cuanto al contenido del mismo, en el que no es raro encontrar cláusulas obligatorias, como en el caso del derecho Mexicano.

### III. Solución a los conflictos de jurisdicción de naturaleza laboral.

Si examinamos, aun superficialmente, las principales convenciones internacionales de trabajo en vigor en el mundo actual comprobaremos el hecho de que pocas contienen normas relativas a la solución de los conflictos entre las autoridades judiciales de dos o más países.

Por el contrario, es más o menos común en esas convenciones internacionales la estipulación de normas respecto a la competencia de las autoridades administrativas, respecto a la práctica de actos que tienen que ver con determinadas profesiones.

¿Cuáles son los motivos de este hecho, que con tanta facilidad se puede verificar en el plano de las convenciones internacionales de trabajo, en relación con los conflictos de jurisdicción?

Nos parece que una primera explicación está consignada en el Relatorio General de la OIT al Congreso de Ginebra de 1957, al que hicimos mención varias veces: las convenciones internacionales tienen como objetivo principal la elaboración de un Derecho del Trabajo uniforme o, por lo menos, de normas unificadas para la solución de los conflictos de leyes. Dentro de esa idea, es posible considerar como de importancia secundaria la cuestión de saber cuál es el tribunal competente para aplicar la ley, una vez que las leyes en concurrencia sean idénticas o semejantes.

En segundo lugar siempre dentro de este orden, tal observación no es válida solamente en el plano de las convenciones internacionales sino, igualmente, en el terreno específico del Derecho Internacional Privado: establecer cual es el tribunal competente para aplicar la ley, constituye una cuestión previa y por lo tanto, menos importante que la elección de la ley competente para ser aplicada al hecho. Ese es el resultado final a que llega el Derecho Internacional Privado.

A esos argumentos, no obstante, nos parece indispensable agregar otras razones por las cuales el problema del conflicto de jurisdicción laboral no ofrece un interés mas acendrado: tratándose como se trata de un problema dentro de la esfera del derecho público, esto es, del derecho procesal, las soluciones que comporta derivan, en esencia y principalmente, del principio de que las leyes procesales, inclusive las del trabajo, son leyes de aplicación territorial, salvo, naturalmente lo dispuesto en sentido contrario por las convenciones internacionales.

Ese principio consagrado en el código de Bustamante que declara que la ley de cada estado contratante determina la competencia de los tribunales, así como su organización, las formas del proceso y la ejecución de las sentencias y los recursos contra sus decisiones.<sup>1</sup>

De esta norma internacional, incorporada en el derecho interno Mexicano, deriva lo dispuesto en el artículo 12 del Código Civil, ya estudiado y que establece que: "Las leyes mexicanas rigen a todas las personas que se encuentren en la República, así como los actos y hechos ocurridos en su territorio o jurisdicción y aquellos que se sometan a dichas leyes, salvo cuando estas prevean la aplicación de un derecho extranjero y salvo, además, lo previsto en los tratados y convenciones de que México sea parte."

Siempre que se plantee ante el juez la cuestión de un conflicto internacional de jurisdicción, partiendo de lo dispuesto en las normas conflictuales y llegando al precepto expreso del artículo 12 del Código Civil, el Juez mexicano considerará sólo la norma conflictual o Lex fori en vigor en su propio país y se declarará competente o incompetente, sin considerar al derecho extranjero

En lo referente a los conflictos internacionales de jurisdicción de naturaleza laboral, la posición del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o del tribunal es absolutamente la misma: realizar la indispensable consulta al derecho interno (lex fori) (ley formal del foro)(norma conflictual interna), sin preocuparse por lo dispuesto por el derecho extranjero

En la rama laboral, y desde el punto de vista de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las situaciones que deberá observar la Junta son las siguientes:

---

<sup>1</sup>) Bustamante y Strvén Antonio, op. cit. p. 115

a) La competencia de las autoridades del trabajo de acuerdo al Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, es por materia y por territorio.

b) La competencia por materia se divide en competencia federal para las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, en las actividades contempladas en el artículo 123 de la constitución, y en competencia local para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, en todas las demás actividades no contempladas en el dispositivo constitucional mencionado.

c) La competencia por territorio, es optativa para el trabajador y podrá escoger ante las siguientes opciones:

1. El lugar de la prestación del servicio.(lex fori)
2. El lugar de la celebración del contrato.(locus regit actum)
3. El lugar del domicilio del demandado.

d) A lo anterior debemos añadir la consideración que debiera hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje, del artículo 12 del Código Civil, que como parte integrante de las Disposiciones preliminares del Código Civil, las cuales hemos afirmado en esta tesis, deberán considerarse como Ley de Introducción prevaleciente ante todas las demás leyes reglamentarias.

Lo anterior deberá ser considerado por las Juntas, en los casos en que las partes interpositoras de un Contrato Individual de Trabajo, o de cualquier otra convención o figura jurídico laboral, señalen validamente (con puntos de contacto extranjeros válidos), la aplicación de un derecho extranjero.

#### IV El principio de la ley mas favorable al trabajador

En el balance final de todas las soluciones indicadas para los conflictos en el espacio de leyes de naturaleza laboral, relativas al contrato individual, al contrato colectivo y a la competencia judicial, se aprecia la reiterada adopción de un criterio que cada vez mas se generaliza en esos tipos de concurrencia de normas oriundas de soberanías diferentes: de modo amplio, con la especial salvedad de las excepciones estudiadas, se advierte en el Derecho Internacional Privado, en lo que concierne a los conflictos de leyes del trabajo la tendencia a solucionar los mismos por la aplicación, no indiscriminada pero sí generalizada del criterio de la ley mas favorable al trabajador.

Como es lógico pensar este principio ha resonado fuertemente en el ámbito de la doctrina laboralista, pues es innegable que el criterio de la ley

mas favorable corresponde exclusivamente al espiritu del derecho del trabajo: si este, regulando las relaciones individuales y colectivas entre empleados y empleadores o las entidades que los representan, tiene por meta la proteccion juridica del trabajador, es perfectamente natural que a esa finalidad ultima del legislador laboralista se vincule el principio de la ley mas favorable.

En otras palabras: cuando concurren dos o mas leyes, en principio aplicables al mismo hecho, siendo esas leyes laborales, es razonable que se piense en señalar la ley competente dentro del espiritu que las anima, o sea, dentro del designio de proteger al trabajador. Entonces la ley menos favorable, en nombre de los fines que procura alcanzar, retrocede ante la ley mas favorable, porque esta consigue mejor que aquella sus objetivos de proteccion al trabajador.

Dentro del ordenamiento juridico mexicano, se admite con facilidad, en el derecho del trabajo, tanto procesal como sustantivamente, la regla "*in dubio pro operarivm*" que, en el fondo, no es mas que uno de los aspectos, adscritos al derecho sustantivo, del principio de la ley mas favorable al trabajador.

En el orden internacional, la primera dificultad radica en que, cuando se soluciona el conflicto de leyes, se señala cual es el ordenamiento juridico aplicable del país A o del país B y no siempre se podrá establecer con precisión cual de los dos ordenamientos en su conjunto, es en realidad mas favorable al trabajador. Puede ocurrir, por ejemplo, que, en el conjunto de sus disposiciones, la legislacion del estado A sea mas favorable al trabajador que la del estado B; pero, en el punto particular en que el conflicto se establece, suceda lo contrario. Entonces paradójicamente si se aplicase la legislacion mas favorable, se aplicaría en verdad la norma de menor contenido protector.

Ese argumento pone en duda la viabilidad práctica de la adopcion del principio. Para superarlo, sera preciso admitir que la ley extranjera solo puede invocarse a medida en que se perfeccione, mejore o amplie el derecho local en provecho del trabajador.

En lo personal, en la presente tesis profesional no nos pronunciamos muy partidarios del principio "*in dubio pro operarivm*", y nos inclinamos más hacia el respeto de la voluntad de los contratantes, que finalmente, redundará en el respeto a la voluntad del trabajador que forma parte integrante del progreso productivo internacional.

No obstante lo anterior, es necesario reconocer que el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores ha ido en incremento día con día en las principales legislaciones del mundo. Sobre el particular, consideramos que si bien sería muy drástica la aplicación de la simple voluntad de las partes en el contenido del contrato de la relación del trabajo, el principio "*locus regit actum*", es decir, la ley del país donde se elabora el contrato, debería ser el criterio por el cual más equitativamente, se determinaría la ley aplicable en el caso concreto de las condiciones de trabajo.

El espíritu del principio de la ley más favorable al trabajador, tiene como origen la justicia social y la equidad. Resulta indiscutible que dicho principio ha sido el baluarte para la protección del menos fuerte en las relaciones obrero patronales.

¿Pero que ocurre en los casos de la contratación internacional de ejecutivos con altos salarios y prestaciones elevadas?. ¿Acaso se debe aplicar indistintamente el principio "*in dubio pro operarivm*"; no obstante que el empleado pudiera incluso tener más recursos económicos que su empleador, como se ha visto frecuentemente en algunos casos concretos en la Industria Maquiladora de Exportación, en la frontera entre México y Estados Unidos?.

Como mencionamos anteriormente nos inclinamos por la siguiente solución:

En lo referente a las relaciones obrero patronales proponemos que se apliquen tres principios a manera discrecional por las autoridades laborales a saber:

1. El principio "*Locvs regit actvm*", para aquellas relaciones laborales en los que el empleado tenga actividades de administración o de confianza.

2. El principio "*lex loci executionis*" en las relaciones laborales en que el empleado desarrolle actividades que no sean consideradas de confianza.

3. En caso de duda de la aplicación de los principios mencionados, por virtud de confusión en lo relativo a la naturaleza de la relación de trabajo, sugerimos que en forma exegética y equitativa, el juzgador aplique el principio "*in dubio pro operarivm*", tomando en consideración no solo aquellos elementos que puedan beneficiar al trabajador, sino que en forma

adecuada y discrecional tome en cuenta las circunstancias particulares del empleador.

#### 4. Casos Prácticos en la Industria Maquiladora de Exportación.

La industria maquiladora de exportación, es una de las ramas industriales que mayor auge a tenido en las últimas décadas, principalmente en la frontera entre México y los Estados Unidos.

Esta rama de la industria mexicana, actualmente se encuentra regulada por el Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación, promulgada en el Diario Oficial de la Federación, el 22 de diciembre de 1989, por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Lic. Carlos Salinas de Gortari y el Secretario de Comercio y Fomento Industrial, Lic. Jaime Serra Puche.

Los principales elementos y características de dicha industria son los siguientes:

A.- Las maquiladoras pueden ser personas físicas o sociedades mercantiles mexicanas las cuales pueden tener hasta un 100% de capital extranjero en la estructura y suscripción de su capital social.

B.- Las maquiladoras deben obtener una licencia de importación temporal de maquinaria, equipo y materia prima, conocido como programa de maquila, el cual es autorizado por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

C.- En el programa de maquila, dichas empresas podrán importar temporalmente maquinaria, equipo y materia prima del extranjero, comprometiéndose a generar un mínimo de empleos y a exportar la totalidad de su producción, que después de un año de operaciones, y pagando los impuestos correspondientes, pueden realizar ventas en México, hasta por el 50% del excedente de su capacidad productiva normal.

La industria maquiladora ha tenido un gran auge en las últimas décadas, contando en la actualidad con varios cientos de sociedades mercantiles operando bajo el amparo de dicho programa.

Las principales ciudades que se han visto beneficiadas por el Decreto de Maquiladoras son las ciudades fronterizas de los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo Leon y Tamaulipas

El país que mas industrias de este tipo ha instalado en México han sido los Estados Unidos, seguido por Canada, Japon y Taiwan.

Es notable la cantidad de casos prácticos y litigios que día con día se interponen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y ante las cortes de los Estados Unidos, lo cual ha aportado material suficiente para poder examinar qué tipo de conflictos de leyes serán los que se impondrán, conforme se interrelacionen en el futuro particularmente México y Estados Unidos, y con mayor importancia si se llega a ratificar y a poner en práctica el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA).

En nuestra experiencia profesional, hemos tenido oportunidad de tener contacto directo con dichos conflictos de leyes, particularmente en la frontera de México y Estados Unidos, los cuales a manera de simplificación, y por lo frecuente de su interposición ante las autoridades de los dos países los podemos clasificar de la siguiente manera:

a.- Conflictos resultantes de contrataciones efectuadas en Estados Unidos, por sociedades Mexicanas con 100% capital Norteamericano, con trabajadores Mexicanos que prestan sus servicios en México

b.- Conflictos resultantes de contrataciones efectuadas en Estados Unidos, por sociedades Mexicanas con 100% capital Norteamericano, o por corporaciones norteamericanas que tienen participación social en sociedades Mexicanas con trabajadores Estadounidenses, y que prestan sus servicios en Mexico o en ambos países.

c.- Conflictos resultantes de contrataciones efectuadas en México por corporaciones norteamericanas con trabajadores Mexicanos, y que prestan sus servicios en Estados Unidos.

d.- Conflictos resultantes de accidentes por riesgo de trabajo, con trabajadores Mexicanos o Estadounidenses, ocurridos en México, y contratados por sociedades mexicanas con 100% capital Norteamericano o por corporaciones Norteamericanas que tiene participación social en sociedades Mexicanas

a.- El primer caso es sumamente frecuente. Todos los días se reciben en las Juntas de Conciliación y Arbitraje principalmente de las ciudades fronterizas, demandas laborales de trabajadores Mexicanos que fueron

contratados por maquiladoras Mexicanas con 100% de capital Americano, que prestan sus servicios en México.

En estos casos las maquiladoras han utilizado la defensa consistente en que no es aplicable la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el contrato de trabajo se efectuó en los Estados Unidos, y que en consecuencia, son aplicables las leyes laborales de los estados Americanos en los cuales o bien se elaboró el contrato o se constituyó la corporación Estadounidense.

Sobre este particular, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sostenido la aplicación de la Ley Mexicana, utilizando los siguientes principios conflictuales:

1.- *Lex loci executionis*: En virtud de que la ejecución de los servicios se lleva a cabo en los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Estatuto laboral personal: Toda vez que el trabajador, al ser Mexicano, le es aplicable la Ley Mexicana, y la sociedad mercantil, que aunque tiene el 100% de capital extranjero, está constituida conforme a la Ley General de Sociedades Mercantiles.

3.- *Lex rei sitae*: En virtud de que la planta de producción propiedad de la maquiladora y que es la fuente de trabajo se encuentra en territorio nacional.

4.- Orden Público: Toda vez que la Ley Federal del Trabajo es de orden público, y en la gran mayoría de los casos las leyes laborales de las diferentes entidades de los Estados Unidos de América, implicarían renuncia de derechos inalienables para la Ley Mexicana

Cabe hacer notar que en este tipo de conflictos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no toman en consideración el principio *Locus Regit Actum*, debido a que el peso de los criterios anumerados anteriormente rebasan dicho principio; y que el principio *Indubio Pro Operario* ni siquiera lo tienen que tomar en cuenta, toda vez que las Juntas no tienen duda alguna sobre la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

En este tipo de conflictos estamos de acuerdo con el criterio adoptado por las Juntas Mexicanas, toda vez que los puntos de contacto no dejan lugar a dudas de la norma aplicable a dichos casos concretos.

b.- El segundo caso es menos frecuente pero que por su complejidad, reviste implicaciones de sumo interés conflictual y es asombroso como los ciudadanos Norteamericanos hacen uso cada día con mayor frecuencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es el caso de los trabajadores Americanos que prestan sus servicios en México o en ambos países, y que fueron contratados en Estados Unidos por sociedades mercantiles mexicanas con 100% capital extranjero, o por corporaciones Americanas con participación social en dichas sociedades maquiladoras.

En estos casos, las maquiladoras han argumentado ante las Juntas Mexicanas que no es aplicable la Ley Mexicana, por los siguientes principios:

1.- Locus Regit Actum: Por virtud de que el contrato se celebró en Estados Unidos e incluso en algunos de ellos se llega a establecer como ley aplicable, la del Estado Americano en el que se celebra.

2.- Estatuto personal laboral del trabajador: toda vez que por ser ciudadano Estadounidense, le es aplicable la ley correspondiente.

Sobre el particular, las Juntas de Conciliación y Arbitraje Mexicanas en su gran mayoría han aplicado la Ley Federal del Trabajo por los siguientes principios:

1.- Orden Público: En virtud de que según su criterio, si bien el trabajador es Estadounidense, y fue contratado en Estados Unidos, con un contrato elaborado conforme a las leyes de Estados Unidos, señalando a éstas, como la norma aplicable, el trabajador presta sus servicios en México, y la Junta no puede aplicar una ley que "vulnera el orden público Mexicano"

2.- Lex Loci Executionis: Toda vez que el trabajo se desarrolla en territorio Mexicano.

3.- In dubio Pro Operario: Ya que al estar en concurso dos normas sustantivas que implican una duda en el juzgador, es de aplicarse la ley más favorable al trabajador.

Sobre el particular nos pronunciamos absoluta y categóricamente en contra del criterio sustentado por los tribunales laborales Mexicanos. A nuestro juicio bajo ninguna circunstancia están aplicando correctamente la Ley Conflictual del Foro, que en opinión de esta tesis, como ya lo hemos

manifestado, es el Código Civil para el Distrito Federal, en particular los artículos 12, 13, 14 y 15; y que utilizando una correcta aplicación conflictual, y con base en los principios *Locus regit actum* y el respeto a la voluntad de las partes, debería dejarse de aplicar la Ley Mexicana, y aplicarse la norma sustantiva laboral Estadounidense.

Son notables y frecuentemente alarmantes, los casos prácticos que hemos tenido la oportunidad de constatar, particularmente en la frontera entre Texas y Tamaulipas, de maquiladoras que contratan ejecutivos norteamericanos con salarios estratosféricos, (y prestaciones laborales en Estados Unidos) para desarrollar actividades de gerencia y dirección en las plantas de producción instaladas en México; y que por alguna razón deviene un conflicto laboral y demandan ante las Juntas Mexicanas, las cuales aplican la Ley Mexicana, y frecuentemente llegan a condenar en sus laudos a dichos patrones con las implicaciones financieras que resulta fácil imaginar.

En el caso de grandes holdings Norteamericanos que tienen una o más filiales maquiladoras en México, el problema no es tan grave. Lo que sí resulta dramático, es el caso de las pequeñas industrias maquiladoras Americanas, que con no tan abundantes recursos invierten en México, contratan a uno o más ejecutivos Americanos dentro de su nómina americana, con un contrato elaborado en Estados Unidos, bajo las leyes de dicho país, y al cabo de algún tiempo reciben las reclamaciones laborales de dichos ejecutivos, aplicando las leyes Mexicanas, con el apoyo judicial de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de México.

Es poco probable que las Juntas cambien su criterio sobre el particular, es por ello que nos hemos visto precisados a sugerir a los inversionistas que con el objeto de tratar de neutralizar este tipo de actitudes de los ejecutivos, elaboren en sus contratos de trabajo una cláusula penal aplicable en Estados Unidos, para exigir al trabajador, el pago del monto total de su reclamación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el trabajador Interpusiera alguna.

Dicha postura es viable, según los juristas Americanos, y puede proceder ante los tribunales en Estados Unidos.

Tenemos la esperanza de que los juzgadores laborales Mexicanos, modifiquen su postura sobre el particular y apliquen las normas Estadounidenses, en especial en el caso que nos ocupa.

c.- Menos frecuentes resultan los litigios del tercer caso, relativos a los trabajadores Mexicanos contratados por corporaciones Americanas, en Mexico para prestar sus servicios en Estados Unidos.

En este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican la Ley Federal del Trabajo, utilizando los siguientes principios:

1. Locus regit actum. en virtud de que el contrato se celebra en México.

2 Estatuto personal laboral: Toda vez que por mandato de la Ley Federal del Trabajo, esta es aplicable a los ciudadanos Mexicanos sin importar el lugar del Mundo donde presten sus servicios.

En nuestra opinión, los tribunales laborales Mexicanos aplican acertadamente la norma conflictual, aunque frecuentemente, cuando los trabajos se desarrollan en un 100% en territorio Americano, debiera aplicarse el principio *Lex loci executionis*

En los tres casos anteriores, y como hemos visto en la práctica los litigantes prefieren interponer las demandas ante los tribunales Mexicanos basicamente por dos motivos. (i) La Ley Federal del Trabajo de México, brinda mayor protección que las normas laborales de los Estados Americanos y (ii) los jueces Americanos, especialmente los de Texas, son tan ignorantes en Derecho Internacional Privado y tan xenofobos en especial con las leyes Mexicanas a las que consideran inferiores, que muy rara vez aplican una ley extranjera en especial si esta viene de Mexico

d - El último caso de entre los mas frecuentes es el que interponen los trabajadores Mexicanos o Estadounidenses, por riesgos de trabajo ocurridos en México, y contratados por sociedades Mexicanas con 100% de capital Norteamericano o por corporaciones Norteamericanas con participación en maquiladoras ante tribunales Americanos

En estos casos, de los que hemos tenido oportunidad de intervenir como consultores de Derecho Mexicano, los tribunales Americanos tienen opiniones divididas sobre el particular. Cabe explicar brevemente, en que consisten dichos conflictos, y que es lo que los litigantes intentan en sus demandas ante los tribunales Americanos.

El caso más común es el siguiente: La corporación Americana A participa con el 100% del capital social de una sociedad anónima Mexicana filial de la Americana, (maquiladora B) y que esta constituida bajo el

amparo del Decreto para el Fomento y Operación de la industria Maquiladora de Exportación. La maquiladora B contrata al trabajador X que es Mexicano, para que preste sus servicios en México. La maquiladora lo inscribe debidamente ante el Instituto Mexicano del Seguro Social bajo el régimen de riesgos de trabajo y que exime a los patrones de las responsabilidades que por accidentes laborales pudieren surgir.

Sucede que el trabajador X sufre un accidente de trabajo por el cual lamentablemente pierde un brazo. Al estar él y la maquiladora B inscritos ante el Seguro Social, este se hace cargo de las curaciones, salario y pensiones al trabajador X.

El trabajador X conoce a un abogado Estadounidense y este lo convence para demandar a la Corporación A, que es Americana, en Estados Unidos, por ser solidariamente responsable de la lesión que sufrió en México, intentando recuperar indemnizaciones mediante la Ley de Lesiones de Texas, la cual deja al arbitrio del Juez el monto de las mismas.

En este tipo de casos, y que cada día es más frecuente como mencionamos antes, la opinión de los juzgadores Americanos esta dividida en tres distintos criterios:

1.- El primer criterio consiste en desligar completamente a la Corporación A de responsabilidades que se generan en México, por la Maquiladora B que tiene personalidad jurídica distinta a la Corporación A, y que además aquella está debidamente registrada junto con el trabajador X, ante el IMSS lo cual deja libres de cualquier responsabilidad a ambas corporaciones. A nuestro juicio este es el criterio más aceptable toda vez que no vincula a la Corporación A, con eventos que ocurren en un país distinto a Estados Unidos, con una personal moral completamente distinta sin importar, (pues no debe importar) si ésta tiene inversiones en la Maquiladora B y que además cumplió con las leyes Mexicanas.

2.- El segundo criterio consiste en que los juzgadores Americanos vinculan a la Corporación A con la Maquiladora B, como solidariamente responsable de los daños ocasionados al Trabajador X, en virtud de que al tener ésta inversiones en el capital social de aquella, y por virtud del principio nuevo de Derecho Internacional Privado conocido como "*contactos mínimos*", le es aplicable, en adición a las Leyes Mexicanas, la Ley de Daños del Estado de Texas. Este criterio es a nuestra opinión sumamente erróneo, toda vez que la Corporación A no tiene ni puede tener actividades en México, y que aún considerando que las tuviere indirectamente por conducto de la Maquiladora B, ésta ha cumplido con las leyes Mexicanas, y está exenta de

cualquier responsabilidad. A mayor abundamiento, resulta erróneo aplicar la Ley de Daños del Estado de Texas, sobre un daño que ocurre en el estado de Tamaulipas.

3.- El tercer criterio de los tribunales Americanos sobre el particular, es el siguiente.

El juzgador considera que efectivamente la Maquiladora B inscribió al Trabajador X ante el IMSS y que en México esta exenta de cualquier otra responsabilidad; considera asimismo que la Corporación A, es solidariamente responsable de los daños ocasionados al Trabajador X, y como el juzgador considera que la Ley Mexicana no es suficiente para el daño del trabajador, y aun más, la considera inferior, aplica la Ley de Daños del Estado de Texas sobre un evento ocurrido en Tamaulipas y regulado por las leyes Mexicanas.

En la primera oportunidad que tuvimos conocimiento de dicho criterio, nos pareció verdaderamente dramática la postura del juzgador Americano, que no siente, por principio, ningún respeto por el Sistema Jurídico Mexicano y que además aplica el Derecho Internacional Privado con lujo de ignorancia.

No se ha tenido conocimiento de conflictos de leyes en materia colectiva en la industria maquiladora de exportación, en virtud de que hasta la fecha no se ha pretendido ni hacer valer un contrato colectivo Mexicano en Estados Unidos, ni un contrato colectivo Estadounidense en México; ni los sindicatos de ambos países han pretendido intervenir internacionalmente originando conflicto alguno.

Tenemos confianza en que tanto los tribunales Mexicanos como los Estadounidenses y Canadienses incrementarán sus conocimientos de Derecho Internacional Privado en una forma más científica, y no se queden como lo han hecho hasta ahora, en posturas xenófobas, territorialistas y a veces ignorantes.

Si NAFTA llega a ser ratificado por el Legislativo Estadounidense, (toda vez que a la preparación de la presente tesis México y Canadá ya lo han ratificado), los juzgadores deberán modificar radicalmente sus posiciones e incluir en sus sentencias elementos jus-internacionalistas.

## I Introducción

Si bien los tratados internacionales no forman parte del Derecho Internacional Privado, como ya lo han establecido innumerables internacionalistas a lo largo de la historia, resulta interesante mencionar los principales aspectos de los acuerdos paralelos laborales, al Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA), que tuvieron que suscribirse en virtud de las múltiples presiones que recibieron los poderes ejecutivos de los tres países contratantes por parte de diversos sectores del Congreso de los Estados Unidos y de agrupaciones Sindicalistas Americanas que han visto con preocupación la aplicación de NAFTA, por considerarlo un peligro potencial a su estabilidad laboral y a su nivel de vida, toda vez de que temen que la mano de obra mexicana los desplace.

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, Jaime Serra Puche, el Ministro Canadiense de Comercio Internacional, Thomas Hockin y el Representante Comercial de los Estados Unidos, Mickey Kantor, el 12 de agosto de 1993 elaboraron el Acuerdo Sobre Cooperación Laboral de América del Norte

La intención de las partes es el logro de objetivos generales que buscan complementar el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA), mediante el mejoramiento de las condiciones laborales y de los niveles de vida de los tres países, entendiendo que su prosperidad mutua depende de la promoción de una competencia justa y abierta, basada en la innovación y en niveles crecientes de productividad.

El Acuerdo fortalece la cooperación y promueve un mayor entendimiento entre las Partes sobre una amplia gama de áreas laborales; se establecen las garantías de cumplimiento de leyes laborales nacionales, establecen mecanismos que permiten llevar a cabo consultas que conlleven a solucionar problemas; permite a las partes iniciar evaluaciones de los patrones de conducta mediante comités de expertos, y en ciertos casos procedimiento de solución de controversias.

Cada una de las Partes se ha comprometido, de acuerdo con sus propias leyes nacionales, a promover los siguientes principios laborales: libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, derecho a la huelga, prohibición de trabajos forzados, restricciones al trabajo de niños y jóvenes, normas mínimas de empleo, eliminación de discriminación laboral, igual paga para hombres y mujeres, prevención de accidentes y

enfermedades de trabajo, compensación en los casos anteriores y protección de trabajadores migratorios.

## 2. Obligaciones.

La obligación general para cada una de las partes es garantizar la aplicación efectiva de sus propias leyes laborales. Las obligaciones específicas se refieren a la publicación las leyes del trabajo, procedimientos, reglamentos y otras disposiciones, así como promover su divulgación, conocimiento y cumplimiento.

Las Partes también garantizarán que se encuentre disponible la información pública relacionada con sus leyes laborales, su aplicación y sus procedimientos para su cumplimiento.

Otras obligaciones de las Partes incluyen acciones gubernamentales para reforzar la aplicación y cumplimiento efectivo de su derecho laboral, tales como: el nombramiento y capacitación de inspectores; la vigilancia del cumplimiento de las leyes y examen de las supuestas violaciones, incluyendo inspecciones, informes obligatorios y bitácoras; la creación de comités mixtos formados por patrones y trabajadores, el suministro de servicios de mediación, conciliación y arbitraje, y las acciones para reforzar el cumplimiento de un tiempo adecuado para obtener los resultados que se buscan.

## 3. La Comisión Laboral.

Se creó una Comisión Laboral para facilitar el logro de los objetivos del Acuerdo y para trabajar sobre asuntos laborales, en un marco de cooperación y a nivel de consultas, respetando la soberanía de cada nación.

La Comisión Laboral constará de un Consejo Ministerial, un Secretariado Coordinador Internacional y tres Oficinas Nacionales Administrativas. Las respectivas funciones serán las siguientes:

El Consejo Ministerial estará formado por los Ministros de Trabajo de los tres países signatarios. Ellos supervisarán la aplicación del Acuerdo, incluyendo los trabajos del Secretariado Coordinador Internacional. Estarán facultados además para crear los comités y grupos de trabajo que consideren apropiados para alcanzar los objetivos del Acuerdo.

El Secretariado Coordinador Internacional (SCI), actuará bajo la dirección del Consejo de Ministros. Establecido como una oficina central el

SCI, se encargará de llevar a cabo los trabajos diarios de la Comisión. Será responsable de apoyar al Consejo en sus labores de recabar y publicar periódicamente información sobre asuntos laborales en Canadá, México, y Estados Unidos; planeará y coordinará las actividades de cooperación, y de dar apoyo técnico a los grupos de trabajo o comités de evaluación que haya creado el Consejo de Ministros.

Cada una de las Partes creará su propia Oficina Nacional Administrativa (ONA). Las ONA servirán como punto de contacto para las otras Partes; y facilitarán el suministro de información a otras Partes sobre derecho y prácticas nacionales laborales; actuarán como destinatario de la correspondencia que el público envíe a la Comisión; llevarán a cabo evaluaciones preliminares, y promoverán el intercambio de información pertinente para este Acuerdo. Cada una de las tres ONA llevará a cabo estas funciones y cada una de las Partes tendrá autonomía para designar su propia ONA.

#### 4. Consultas y Evaluaciones Cooperativas.

Respecto a cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las leyes laborales, el Acuerdo establece canales para recibir comunicaciones públicas; intercambio de información; discusión de temas, y solución de problemas mediante diversos niveles de consultas.

Los mecanismos serán los siguientes:

a. Consultas a través de las ONA. Estas podrán llevar a cabo consultas en un marco de cooperación para intercambiar información estadística y de otro tipo, aclarar o explicar las leyes laborales de las Partes, e informar sobre las condiciones de los mercados laborales.

b. Consultas ministeriales. Cada una de las Partes podrá solicitar consultas en un marco de cooperación a nivel ministerial respecto a temas relacionados con las obligaciones del Acuerdo; y

c. Evaluaciones de Comités de Expertos. Cuando los ministros consideren que sería útil convocar a expertos independientes, podrán formar un Comité de Evaluación de Expertos (CEE). Para fortalecer el entendimiento mutuo y facilitar las consultas ministeriales, los CEE podrán proporcionar análisis objetivos que comparen la manera en que los problemas que aborden son tratados en cada uno de los tres países, siempre y cuando exista en ellos una legislación comparable. Los

Informes de los CEE pueden incluir recomendaciones al Consejo de Ministros para solucionar los problemas.

## 5. Solución de Controversias

Cuando después de considerar un Informe final del Comité de Expertos y Evaluación de consultas, el consejo no pueda resolver una controversia relativa a una presunta falta de aplicación efectiva de las leyes laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo de una de las Partes, siempre y cuando dicha falta sea sistemática, emitirá una solución que implique leyes reconocidas en ambas Partes y afecte la producción de bienes o servicios comerciados entre las Partes. El establecimiento del panel requerirá del voto aprobatorio de dos terceras partes del Consejo.

Normalmente, los panelistas serán seleccionados de una lista previamente acordada de expertos, que incluirá también especialistas en materia ambiental. El panel podrá, previo acuerdo de las Partes en conflicto, solicitar información y apoyo técnico de cualquier persona o institución que considere apropiada. El informe del panel será puesto a disposición del público cinco días después de que se entregue a las Partes.

Cuando un panel determine que una Parte incurrió en una falta sistemática en la aplicación de las leyes laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, las Partes podrán, en un plazo de 60 días, acordar un plan de acción mutuamente satisfactorio para solucionar esta falta de aplicación.

Si las Partes no pueden acordar un plan de acción, el panel podrá volver a reunirse para evaluar el plan de acción presentado por la parte demandada, o proponer uno alternativo, en un plazo no menor de 60 y no mayor de 120 días posteriores a la fecha en que el panel rindió su informe final. El panel podrá también imponer una contribución monetaria a la parte demandada.

El panel podrá volver a reunirse en cualquier momento para determinar si un plan de acción, ha sido ejecutado. El Panel podrá imponer una contribución monetaria a la parte demandada que no ejecute el plan de acción.

En el caso de que el panel constate que la Parte demandada no ha pagado la contribución monetaria o continúa incumpliendo sus leyes

laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, o ambas cosas, se procedera de la siguiente manera:

- a. En el caso de Canadá, la Comisión podrá exigir el pago de la contribución monetaria y el cumplimiento de la decisión del panel ante un tribunal canadiense competente,
- b. En el caso de México o Estados Unidos, la Parte o Partes reclamantes podrán suspender a la Parte demandada, beneficios derivados de NAFTA con base en el monto de la contribución fijada y con un tope máximo de 20 millones de dólares al año. Dichos beneficios deberán restituirse de manera automática, una vez que la Parte en falta cumpla con el pago y/o el plan de acción

Resulta evidente que el panel formado por el Comité de Expertos de Evaluación y Consulta para dirimir controversias, queda establecido como tribunal internacional, el cual necesariamente tendrá que resolver el conflicto, con base en la aplicación de normas conflictuales, y decidiendo sobre la ley sustantiva que con base en la norma formal sea aplicable al caso concreto.

Será muy interesante, para el caso en que NAFTA sea ratificado, observar la forma como el panel aplica el derecho conflictual, tomando en consideración las diferencias de normas laborales entre los tres países.

Cabe resaltar la autoridad que tendrá el panel para verificar que a la resolución, llamada "plan de acción" se le de un cabal cumplimiento, o en su caso, aplicar sanciones que los acuerdos llaman "contribuciones monetarias", que en opinión de esta tesis, es una especie de multa.

Una dimensión importante del Acuerdo es el establecimiento de programas conjuntos de cooperación en una amplia gama de áreas laborales. Estos permitirán a México, Canadá y Estados Unidos llevar a cabo nuevas formas de colaboración mutua sobre asuntos laborales. Ello hará posible adoptar una perspectiva similar sobre estos temas, en el contexto de un tratado de libre comercio entre las Partes.

## CAPITULO VI: CONCLUSIONES.

1. Hemos dejado establecido, durante el desarrollo de la presente tesis, los elementos con que se forman los conflictos internacionales de

leyes. El primero es, lógicamente la existencia de diversos estados soberanos con autonomía legislativa y límites jurisdiccionales.

Cuando diversas normas jurídicas de un mismo contenido legal concurren en un hecho concreto, no existe conflicto de leyes, en virtud de que el postulado jurídico coincide, y como ya vimos se limitaría a un conflicto jurisdiccional.

La complejidad jurídica de los distintos ordenamientos jurídicos y su concurrencia en el intercambio internacional, requieren como ya vimos de una adecuada clasificación

Por principio ya diferenciamos los conflictos internacionales de los intranacionales.

Los primeros tienen su origen cuando en un caso concreto, dos o más leyes que emanan de estados soberanos y autónomos legislativamente concurren en él. Este tipo de conflictos son los que constituyen la materia del Derecho Internacional Privado

Los conflictos intranacionales son aquellos que surgen cuando, en un caso concreto concurren dos o más leyes emanadas de estados con autonomía legislativa pero subordinados ambos a la soberanía de un estado federal y común.

La parte primordial del Derecho Internacional Privado, es la determinación de los conflictos de normas jurídicas independientes, en relación de un mismo caso concreto y sin existir jerarquía entre aquellas.

La otra clasificación que establecimos, es en relación a los puntos de contacto. Esta se establece como conflictos de leyes de Derecho privado, y conflictos de leyes de derecho público, en la medida que los criterios empleados para solucionar un conflicto son diversos, con relación a la naturaleza de las normas jurídicas en conflicto

Para que opere el Derecho Internacional Privado, es menester que exista un conflicto de normas de naturaleza privada. Lo relativo a las normas procesales, ya vimos que como complementos jurídicos indispensables, originan los conflictos internacionales de jurisdicción.

Quedo ya establecido que la norma procesal se constituye en elemento esencial del derecho privado en general, los conflictos internacionales de jurisdicción forman parte del Derecho Internacional Privado

Podemos concluir que los conflictos de leyes implican la búsqueda de la ley aplicable, y los conflictos de jurisdicción, implican la determinación del juzgador que conocerá del caso concreto.

2. Dejamos ya clasificados los conflictos de leyes primarios y los conflictos de leyes secundarios.

Los primeros implican según la gráfica del primer capítulo, la existencia de dos normas sustantivas en conflicto sobre un caso concreto y que crean un conflicto internacional de leyes. La norma conflictual aplicable decide cual de los dos derechos sustantivos en conflicto será el aplicable. En este caso, estamos en presencia de conflictos primarios.

Los conflictos secundarios, consisten, al igual que los primarios en dos normas sustantivas en conflicto sobre un caso concreto creando igualmente un conflicto internacional; el problema radica en que en el segundo caso existe a la vez, contradicción de normas conflictuales de los distintos estados, creando lo que llamamos un conflicto internacional complejo o conflicto de leyes secundario. Como ya lo manifestamos, en el caso de los conflictos internacionales complejos, la decisión de la norma sustantiva aplicable, deberá ser la norma conflictual del foro, es decir la "lex fori", o ley formal del país que legítimamente tiene jurisdicción sobre el caso concreto, y ante el cual se ventila dicho conflicto.

Finalmente distinguimos entre los conflictos de leyes simples y los conflictos de leyes complejos. Los primeros consisten en que en base a la aplicación de la ley conflictual del foro, se nos remite a la aplicación de un derecho sustantivo de un país extranjero.

Los conflictos de leyes complejos surgen cuando de la aplicación de la norma conflictual del foro, ésta nos remite a la norma conflictual de un segundo país, la cual remite la solución del caso concreto a la ley sustantiva del foro. Lo anterior, como ya lo manifestamos se conoce en la doctrina como "reenvío".

Los conflictos de leyes complejos surgen en el caso de la aplicación de la Ley conflictual del foro que a la vez nos remite a la ley conflictual de un segundo país. De la aplicación de esta última ley conflictual, surge como norma pertinente la norma sustantiva de un tercer país. Lo anterior se conoce como "reenvío complejo".

3. Una vez que ubicamos la clasificación de los conflictos internacionales de las leyes, determinamos cuales son las posibles soluciones a los mismos

Por principio comentamos en esta tesis a la solución directa, que estaría determinada por la unificación del derecho sustantivo, y que implicaría, la supresión por exclusión de los conflictos internacionales de las leyes.

En tal supuesto existirían relaciones jurídicas nacionales, extranjeras y mixtas, que implicarían, como ya manifestamos, un virtual conflicto de leyes en el espacio, pero que en la práctica, su importancia teórica desaparecería.

Manifestamos el planteamiento de tres puntos indispensables: (i) Su autonomía del Derecho Internacional Privado; (ii) la supresión de la norma conflictual, en la confrontación de las legislaciones; (iii) su factibilidad.

A. Sobre el primer punto, manifestamos que el Derecho Uniforme no es una rama jurídica, ni implica un punto de estudio del derecho positivo, en virtud de que exclusivamente implica la similitud jurídica de las distintas legislaciones, por el otro lado, el Derecho Internacional Privado, implica la técnica de aplicación del derecho.

Concluimos en esta tesis que la uniformidad del derecho no es realizable, ni solucionaría los múltiples problemas de las relaciones jurídicas, porque el Derecho, está adecuado a la religión, a la raza, a las tradiciones, a las costumbres y en general a la idiosincracia de cada pueblo.

Siguiendo a Quintín Alfonsín, distinguimos dos especies de uniformidad: La espontánea y la dirigida.

La espontánea se origina en factores históricos y sociales que llevan a las naciones a recorrer procedimientos similares legislativamente, como Francia y Bélgica cuyo código civil es el mismo, en virtud de que constituyeron en el pasado un mismo estado.

La dirigida es aquella que se debe a la intervención de gobiernos, de organismos internacionales o de instituciones privadas y se revela a través de la recepción de normas comunes de derecho sustantivo. Finalmente mencionamos otro tipo de uniformación resultado de la cohesión legislativa, y que deviene de la supremacía política de una nación sobre otra. Como ejemplo comentamos las leyes del III Reich, que fueron impuestas por

Alemania en todos aquellos países que invadió durante la Segunda Guerra Mundial.

B. Sobre el segundo punto concluimos que la uniformación del derecho sustantivo, implicaría la desaparición del Derecho Internacional Privado.

Manifestamos que afirmar que el Derecho Uniforme es la finalidad que busca el Derecho Internacional Privado, equivale a sostener que busca su propia destrucción, con lo cual nos manifestamos en contra de Joseph Jitta. Asimismo, afirmamos que cuando la unificación del Derecho no corresponde al acuerdo expreso de los estados, implicando en consecuencia, un simple hecho ocasional de coincidencia legislativa, el Derecho Internacional Privado no perderá por ese solo hecho su existencia jurídica.

C. Respecto a la factibilidad de la uniformación del derecho sustantivo, consideramos primero distinguir entre uniformación parcial y la uniformación total.

Concluimos definitivamente en esta tesis que sería una utopía casi irrealizable la uniformación total del Derecho sustantivo, uniéndonos con la teoría de Antonio S. de Bustamante y Sirvén.

Finalmente manifestamos que solo es posible la uniformidad parcial del Derecho.

Como conclusión podemos afirmar que no resulta viable intentar uniformar jurídicamente a todas las naciones, ahogando con ello las circunstancias históricas, geográficas y sociales que justifiquen las normas de derecho positivo respectivo.

4. En lo referente a la solución semidirecta mencionamos a la unificación de la norma conflictual, o la uniformación del Derecho Internacional Privado. De ese modo concluimos que dicha solución no implicaría una unidad legislativa, sino la armonía de las soluciones conflictuales dentro de la variedad de legislaciones sustantivas.

Esta uniformidad del derecho conflictual o Derecho Internacional Privado, como ya manifestamos, puede llevarse a cabo de forma parecida a la unificación del derecho sustantivo, mediante la uniformidad espontánea, o la dirigida.

La primera se daría cuando varios estados establecen normas conflictuales iguales.

La segunda se verifica a través de los tratados internacionales cuando estos crean normas conflictuales iguales.

Concluimos junto con Alonsín Quintín, que la uniformidad convencional de las normas indirectas como la única susceptible de duración. Sin embargo lo anterior, como ya manifestamos, escapa del estudio del Derecho Internacional Privado, en virtud que que dichas reglas pertenecen al Derecho Internacional Público.

Algunos internacionalistas como ya vimos, juzgan posible la unificación del Derecho Internacional Privado y además la recomiendan. Otros al contrario, la consideran impracticable, inconveniente e indeseable. Nosotros en forma concluyente nos unimos a la primera teoría

5. En lo referente a los conflictos de leyes en el Derecho Internacional Privado del Trabajo Mexicano, concluimos que las principales normas conflictuales del derecho mexicano, se encuentran contenidas en el Código Civil para el Distrito Federal, en particular los artículos 12, 13, 14 y 15

El artículo 12 del Código Civil para el Distrito Federal, dispone la excepción de aplicabilidad de las leyes mexicanas, cuando "dichas leyes" tengan previsto la aplicación de un derecho extranjero. Como ya afirmamos este artículo está limitando la esfera del derecho sustantivo mexicano a lo dispuesto por las normas conflictuales Mexicanas las cuales remitirían el caso concreto, al derecho sustantivo extranjero aplicable. El mismo artículo 12, previene que un acto jurídico puede someter su reglamentación a las leyes Mexicanas, sin requerir que en el acto intervengan puntos de contacto Mexicanos. Sin embargo la fracción V del artículo 13, reglamenta que para la determinación del derecho aplicable, en este caso el Mexicano, las partes integrantes de un acto jurídico dado, deben designar "válidamente" un derecho aplicable.

Como ya mencionamos, el artículo 13 del Código Civil, es la norma conflictual por excelencia del derecho mexicano, pues reconoce las situaciones jurídicas válidamente creadas en un estado extranjero conforme a su derecho, deberán ser reconocidas, y que el estado y capacidad de las personas físicas se rige por el derecho del lugar de su domicilio.

El mismo artículo reconoce la existencia y capacidad de las personas morales extranjeras de naturaleza privada, y que se regirán por el derecho de su constitución. Como conclusión en lo particular a nuestro juicio, se

debe aplicar el mismo principio del lugar de la constitución de la persona moral

En lo referente a los bienes muebles e inmuebles, éste artículo, dispone el principio "*Lex rei sitae*" al establecer que la constitución, régimen y extinción de los derechos reales sobre inmuebles y los bienes muebles, se regirán por el derecho del lugar de su ubicación, aunque sus titulares sean extranjeros. Sin embargo en lo referente a la competencia judicial, en los casos relativos a bienes muebles, se aplicará el principio "*Mobilia sequuntur personam*"

El mismo artículo determina que la forma de los actos jurídicos se regirán por el derecho del lugar en que se celebren, "*Locvs regit actvm*" para la fijación del derecho aplicable en lo relativo a la forma de los actos jurídicos, previniendo la válida posibilidad de determinar parcial o totalmente la aplicabilidad del Código Civil, asimismo, los efectos jurídicos de los actos y contratos se regirán por el derecho del lugar en donde deban ejecutarse, a menos de que las partes hubieran designado validamente la aplicabilidad de otro derecho.

Como ya manifestamos, el artículo 14 del Código, establece las normas mediante las cuales, una vez determinado el derecho extranjero, éste será aplicado a un caso concreto, aplicándolo como lo haría el juez extranjero, obligando al juez a allegarse de la información necesaria.

El artículo 14, establece, como ya lo estudiamos, una de las figuras más comentadas del Derecho Internacional Privado: "El reenvío simple". Como ya manifestamos se aplicará el derecho sustantivo extranjero, salvo cuando, deban tomarse en cuenta, las normas conflictuales de ese derecho, que no sean aplicables las normas sustantivas mexicanas o de un tercer estado "El reenvío complejo".

Dicho artículo asimismo establece como ya vimos que no será impedimento para la aplicación del derecho extranjero, que el Derecho Mexicano no prevea instituciones o procedimientos esenciales a la institución extranjera aplicable, si existen instituciones o procedimientos análogos.

A forma de conclusión y como ya manifestamos, nos parece que dicha parte del artículo resulta sumamente confusa, en virtud de que los procedimientos análogos son un concepto sumamente vago y que sería recomendable que el legislador lo aclarara.

El artículo 14 también dispone que cuando diversos aspectos de una misma relación jurídica estén regulados por diversos derechos, éstos serán aplicados armónicamente, tomando en cuenta las exigencias de equidad en el caso concreto.

Como ya manifestamos, esta fracción obliga al juzgador a realizar una labor de exégesis, al armonizar las diferentes instituciones jurídicas concurrentes en un mismo caso.

El artículo 15 del Código Civil, establece las normas por las cuales el derecho extranjero no se aplicará, en lo particular cuando artificiosamente se hayan evadido principios fundamentales del Derecho Mexicano, debiendo el juez determinar la intención fraudulenta de tal evasión. Como ya examinamos, previene la aplicación del derecho extranjero cuando las partes interpositoras de un caso concreto hubieren fraudulentamente evitado la aplicación de la norma sustantiva del foro, o bien, por así convenir a sus intereses hubieren escogido un foro que permitiera un beneficio ilegítimo. Lo anterior se conoce como "Fraude a la Ley", o "Forum Shopping" cuando se escoge fraudulentamente un foro ilegítimamente favorable.

Se limita asimismo la aplicación del derecho extranjero cuando las disposiciones del derecho extranjero o el resultado de su aplicación sean contrarios a principios o instituciones fundamentales del orden público mexicano.

Sobre el particular, y como elemento fundamental y específico de esta tesis, ya concluimos anteriormente que estamos en contra del principio del "orden público" como un elemento excluyente de la válida aplicación del derecho extranjero en cualquier situación que las normas conflictuales universales así lo indiquen. Nos manifestamos como una solución al problema antes planteado, que los legisladores de las normas conflictuales, limiten el ámbito de aplicación del orden público, a aquellas verificaciones del derecho extranjero en las cuales se vulneren normas y disposiciones constitucionales claras y específicas.

6 En lo relativo a los conflictos de las leyes laborales, ya señalamos al principio de ésta tesis, que durante largos periodos de tiempo, las diferentes naciones del mundo vivieron casi aisladas, omitiendo desarrollar el intercambio integral con otros pueblos.

Solo mediante el crecimiento del comercio internacional, el trato a lo extranjero empezó a evolucionar y se comenzó a dar un reconocimiento de

su existencia en la vida intranacional. Es precisamente en este punto donde nace el conflicto de leyes

Por lo anterior, los legisladores adoptaron, como ya mencionamos, medidas que defendiesen a los nacionales de la concurrencia originada por el ingreso a los países de los trabajadores extranjeros.

En diferentes partes del mundo, como en los países de América se hizo necesaria la mano de obra extranjera, y como consecuencia se vieron en la necesidad de atraer para sí la mano de obra de diferentes países.

Ya mencionamos que en España se desarrolló de un modo muy peculiar. Hasta la década de los años 30, no existían en las legislaciones españolas restricciones algunas para los trabajadores extranjeros.

Sin embargo, salvo pequeñas limitaciones, el Derecho Español, como la mayoría de los derechos modernos, el trabajador extranjero, al formar parte de una fuente de trabajo, fué considerado como nacional para los efectos jurídicos a que hubiere lugar.

El legislador debe llegar a la conclusión de que existen otras legislaciones, otros derechos positivos, e individuos extranjeros, trabajadores o no, que reclaman la administración de justicia.

De lo anterior, resulta la necesidad de regular el estado jurídico de los trabajadores extranjeros que laboran en territorio nacional, así como la situación de los propios trabajadores nacionales que hayan sido contratados en el territorio nacional, por los empleadores extranjeros.

Mencionamos ya a las "Convenciones Internacionales Colectivas de Trabajo", como figura reciente e innovadora

A partir que se contempla la posibilidad para el trabajador extranjero, de prestar servicios, dentro del territorio nacional, en empresas que, a su vez, pueden ser nacionales o extranjeras, resulta indispensable la determinación de la ley laboral sustantiva aplicable a la relación contractual de trabajo; lo anterior establece sin lugar a dudas, la existencia de conflictos internacionales de las leyes laborales.

Resumiendo, la importancia jurídica de los conflictos internacionales de las leyes del trabajo, es resultado del creciente número de éstos conflictos como resultado directo del comercio internacional.

7. De la estructura de las leyes laborales, ya afirmamos que de manera general, podemos afirmar, que los conflictos internacionales de las leyes laborales, surgen de la misma manera que los demás conflictos espaciales, los cuales exigen una solución al jurista, al legislador, y al juez.

ya manifestamos que a efecto de plantear posibles soluciones en ésta tesis, resulta indispensable intentar la estructuración de dichos conflictos.

Primero estructuramos los conflictos relativos al contrato individual del trabajo

Los conflictos internacionales, resultan alrededor de la convergencia de uno o mas puntos de contacto extranjeros, en la composición de determinada relación jurídica. En nuestro estudio, los puntos de contacto extranjeros que dan la calificación de conflicto internacional a una determinada relación contractual de trabajo, son comunmente la nacionalidad del empleado, la nacionalidad del empleador, el lugar de la sede de la empresa, el ubicación de prestación de servicios y el foro de la celebración del contrato de trabajo.

De lo anterior ya señalamos por lo menos cuatro modalidades esenciales:

I. El trabajador extranjero contratado por el empleador nacional para prestar servicios en territorio también nacional. II. El trabajador extranjero contratado por un empleador igualmente extranjero pero la prestación de servicios se verifica en territorio nacional. III. El trabajador nacional, contratado por empleador extranjero para prestar servicios en territorio extranjero. IV. El trabajador nacional es contratado por el empleador extranjero, para desempeñar servicios en territorio nacional

Como ya mencionamos, la convergencia se produce en la circunstancia de que podría ser aplicada, en principio, indistintamente la ley de la nacionalidad del empleado, la ley de nacionalidad del empleador (o del domicilio social de la empresa) y la ley del lugar de ejecución del contrato, las cuales se complican aún mas si introducimos una nueva variante que implica un punto de contacto: El foro de la celebración del contrato.

Finalmente podemos señalar, como ya mencionamos, el caso de los trabajadores que deben prestar sus servicios en diversos países. Tal es el caso de los pilotos de líneas comerciales, los marineros, los agentes

comerciales y los artistas cuyo trabajo incluye la prestación del servicio en diferentes países

Posteriormente señalamos los conflictos relativos al Contrato Colectivo de Trabajo, que pertenece al derecho colectivo del trabajo, o sea, el mundo de las relaciones colectivas que se establecen entre los sindicatos que representan gremios profesionales y económicos, coaliciones de trabajadores y los patrones.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo mexicana, es: "...el 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 servicio en una o más empresas o establecimientos".

En consecuencia, como ya mencionamos, los contratos colectivos de trabajo, en su intervención dentro de los conflictos internacionales de las leyes laborales, serán elementos de coalición social para los distintos miembros del sindicato contratante. La primera forma de conflicto legal relativo al contrato colectivo, es el que se produce entre dos contratos en vigor en distintos países, que convergen para regular, al mismo tiempo, el mismo hecho concreto.

Otro conflicto puede asimismo surgir, cuando existe una fricción entre el contrato colectivo de trabajo de un país y la Ley de otro estado. Conflictos de esta naturaleza tienen mucha importancia para determinar que contrato colectivo se aplica, y para determinar la validez misma del propio contrato.

Como los contratos colectivos presentan aspectos - el contractual y el creador de normas generales- puede haber conflicto entre las leyes que los regulan o entre ellos mismos.

En síntesis, en forma conclusiva, es afirmable que cuando se determine si el contrato colectivo debe celebrarse de conformidad con la ley del estado A o con la del estado B, habrá un conflicto espacial, entre las leyes que regulan los contratos colectivos de trabajo.

Por lo que hace al derecho positivo Mexicano, lo primero que debemos determinar es saber si existe posibilidad práctica de que sobrevenga un conflicto de esa naturaleza.

Podemos llegar a la conclusión de que en México es totalmente posible la existencia de un conflicto de leyes de trabajo en el aspecto colectivo. El Artículo 440 de la Ley dispone que la huelga es la suspensión temporal de labores, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La ley no distingue si la huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores extranjera o una nacional. Y, si atendemos a lo dispuesto por los artículos 386 y 450 del mismo ordenamiento, caeremos en la cuenta de que coaliciones o sindicatos extranjeros podrían eventualmente emplazar y estallar una huelga con el propósito de firmar un contrato colectivo de trabajo en México.

Finalmente sobre el punto jurisdiccional, ya mencionamos que los conflictos de jurisdicción en materia laboral, constituye un problema de previa y especial resolución, mediante la cual la competencia de un juzgador de conocer y juzgar una determinada acción.

Ya mencionamos que en lo que se refiere a la materia del trabajo, el problema se particulariza, en virtud de lo que actualmente se reconoce como existencia autónoma del derecho judicial del trabajo, el cual crea principios y normas sui generis, a propósito de la competencia del juez.

Solamente después de resuelta ésta cuestión es que se podría, ya ante el juzgador laboral competente, resolver el conflicto de leyes, al declarar si la ley aplicable sería la ley del estado A, o la ley del estado B.

El conflicto de jurisdicción existe, a manera de conclusión, independientemente del conflicto de leyes, y la conexión entre ambos es sólo un derivado del funcionamiento normal de los mecanismos procesales, como ya mencionamos

8. En lo relativo a la solución directa de los conflictos internacionales de las leyes laborales, podemos concluir lo siguiente: Ya mencionamos la forma en que en determinadas circunstancias, el derecho positivo de dos o más Estados tiende a adoptar normas semejantes o idénticas.

La uniformación espontánea del derecho positivo, no constituye un hecho reiterado, el legislador, está condicionado por el ambiente que le rodea. Este, ha sido influenciado por las circunstancias creadoras del derecho extranjero, y tiende a imitarlo, adaptarlo o tratar de perfeccionarlo.

Lo anterior, como ya estudiamos, trae como consecuencia la coincidencia de las normas jurídicas vigentes que es a lo que llamamos

uniformación espontánea del derecho positivo, la cual encuentra crecimiento, en aquellas disciplinas jurídicas que tienden a la universalización de sus normas.

Uno de los campos del derecho en los que nos encontramos con este fenómeno, es el derecho del trabajo. Las migraciones laborales, contribuyen al crecimiento del número de los conflictos espaciales de las leyes del trabajo, la uniformación internacional del propio derecho del trabajo, una vez obtenida, es un elemento del contención, en el sentido de reducir la incidencia de aquellos conflictos.

Ya estudiamos que diversos factores concurren para que el Derecho del Trabajo tienda a la uniformación internacional de sus normas. Podemos decir en conclusión, que esos factores derivan de las condiciones personales, de las condiciones sociales, económicas y políticas de la comunidad.

El primer factor, es la condición personal del hombre como trabajador, dentro de la idea de que, el derecho del trabajo es una forma de realización del derecho del hombre de una existencia digna.

Ya dejamos establecido que la unidad del problema social es un motivo de unificación del Derecho del Trabajo, que depende del grado de desarrollo de cada país. Tal diversificación, debería ser mucho mas intensa de lo que es en la realidad, pues resultan evidentes los desequilibrios o desniveles en el desarrollo de los distintos países.

Entre los precusores del movimiento en pro de la adopción mundial de normas laborales uniformes ya citamos a Robert Owen, y a Daniel Legrand.

El primero tiene la posición dentro del idealismo utópico y autor del memorial dirigido a la "Santa Alianza", mediante el cual, por primera vez, se consideró la conveniencia de unificar las normas que rigen la prestación del trabajo.

Legrand, ya comentamos, concluía que parte de la cuestión social puede ser superada por el perfeccionamiento moral del propio hombre.

Podemos concluir que así como Owen condujo a Marx, Legrand condujo a León XIII, que propiciaron la aparición de las primeras asociaciones internacionales, que facilitó la realización de importantes congresos a partir de 1890.

El Tratado de Versalles, reflejando preocupación por el problema del desarrollo de la legislación del trabajo, particularmente en su parte XIII, dio origen a la Organización Internacional del Trabajo

La OIT ha centralizado la principal actividad unificadora del derecho del trabajo, a través de sus estudios y publicaciones, de su constante actuación, de sus conferencias periódicas y positivamente con sus recomendaciones y convenios.

Las "Conferencias Panamericanas", desvinculadas de la OIT, en varias oportunidades entraron al examen de cuestiones laborales, desempeñando en ese terreno una función de unificación.

Ya vimos que la Carta del Atlántico, la Conferencia de Chapultepec, la Carta Económica de las Américas, la Carta de la Mujer y del Niño, la Declaración de Principios Sociales de América, y la IX Conferencia Panamericana, reunida en Bogotá en 1948.

Podemos concluir que la unificación del derecho del trabajo se realiza por tres caminos diferentes:

a) Los tratados bilaterales.

b) Tratados Multilaterales.

c) Cláusulas pactadas que vinculen al mayor número posible de estados mediante la OIT, pues permanecen abiertas a la adhesión posterior de otras naciones

Si tomamos en conjunto las tres ideas generales que acabamos de exponer, podemos concluir que, partiendo de los tratados bilaterales, pasando por los multilaterales y llegando a la obra de la OIT, que ha pretendido la reglamentación universal y uniforme del trabajo, esos tres círculos se superponen, en planos ascendentes, con radios crecientes.

Cabe aquí de nuevo como conclusión la pregunta que nos hicimos en el capítulo II, sobre la posibilidad efectiva y la conveniencia de la unificación de las leyes laborales.

Destacamos, desde luego, que no se puede pretender, al menos en la coyuntura actual del mundo y en el grado de la evolución jurídica en que nos encontramos la uniformación total y absoluta de cualquier rama del derecho positivo

La propia OIT como ya lo vimos, reconoce actualmente la imposibilidad de la uniformación absoluta del derecho del trabajo y, con carácter oficial, proclama esa circunstancia en términos categóricos.

Ya mencionamos que la imposibilidad de la unificación completa y absoluta reside en la historia. en el inicio de nuestras concepciones jurídicas y que se coloca lejos de las técnicas legislativas.

El sentido, entonces, de esta expresión, unificar el Derecho del Trabajo, se reduce a la adopción de ciertos principios de protección al trabajador, que constituyen la línea inferior o límite mínimo para las legislaciones internas sobre el trabajo.

Otro punto que ya tratamos, es que la legislación del trabajo debe elaborarse siempre teniendo en cuenta la protección del interés del trabajador, en armonía con el interés colectivo y con el desarrollo empresarial cuyo progreso fomenta la creación de empleos.

Podemos concluir que la unificación del Derecho del Trabajo se debe basar en la idea de dar protección a los trabajadores de todo el mundo en condiciones iguales, considerando el interés de cada nación, o comunidad independiente.

A pesar de las dificultades, ha sido posible, obtener la unificación, aunque relativa, de algunas leyes laborales. Cuando ello ocurre es innegable que disminuye la posibilidad práctica de los conflictos en el espacio de esas leyes. Por consiguiente, como ya manifestamos, debemos concluir que cuando el derecho internacional público avanza en la conquista de la uniformación del Derecho del Trabajo, el Derecho Internacional Privado retrocede, por reducirse su aplicabilidad.

9. En lo relativo a la solución semidirecta de los conflictos internacionales, podemos concluir que consiste en la unificación de las normas conflictuales de los países, y no del derecho sustantivo.

Por la unificación de las normas conflictuales, no se impide la formación de los conflictos, pero se indica la solución uniforme para los mismos, en todos los países.

Hemos visto que la unificación del derecho sustantivo del trabajo es más ambiciosa que la unificación de las normas conflictuales laborales.

El punto inicial de unificación de las reglas conflictuales de leyes laborales es proyecto de codificación aprobado por la Asociación de Derecho Internacional, en Viena, de 1926

Ya vimos que este proyecto intento la unificación de las normas relativas a los conflictos de leyes en general, y se insertaron ciertas reglas que atañen a los contratos individuales de trabajo. Se plantearon tres principios básicos:

a) La ley aplicable, el cual designan las partes.

b) Los preceptos del proyecto dejarán de ser aplicables por el principio del orden público

c) La ley del lugar de ejecución del contrato como norma básica de aplicación conflictual.

Ya examinamos que de mayor importancia, jurídica, es el proyecto del Instituto de Derecho Internacional sobre la codificación de las normas relativas a los conflictos de leyes, en la reunión de 1937, realizada en Luxemburgo.

Este proyecto, mantiene su validez como invaluable antecedente para el estudio de la unificación de las reglas conflictuales del trabajo.

Sumariamente, podemos en forma de conclusión, esquematizar el proyecto de Luxemburgo sobre tres aspectos fundamentales de los conflictos de leyes relativas a "contratos de trabajo":

I. En cuanto a la capacidad de las partes, se adoptó el principio de la "ley personal" de los contratantes.

II. En lo que se refiere a la "forma del contrato", se usó el principio de "*locvs regit actvm*".

III. El proyecto entró, como ya vimos en los conflictos de leyes sobre contratos individuales de trabajo, al disponer sobre el contenido de esos contratos, con los siguientes aspectos que nos parecen relevantes.

a) El contrato será válido según el principio "*locvs regit actvm*".

b) Los efectos del contrato se regirán por las leyes en vigor en la sede de la empresa.

c) La interpretación del contrato se regirá por la ley escogida por los propios contratantes

d) En la rescisión del contrato individual de trabajo, se distinguirán dos hipótesis. Para las causas legales de rescisión del contrato, se aplicará la ley del lugar de ejecución del propio contrato; para las causas previstas y estipuladas por las partes se aplicará la ley elegida, a través del ejercicio soberano de la autonomía de la voluntad reconocida a los contratantes.

Como ya vimos el proyecto de Luxemburgo fue más extenso y preciso que el de Viena.

Sin embargo, ni del proyecto de Viena ni del de Luxemburgo, derivaron normas obligatorias. Quedaron apenas como referencias históricas e indicaciones doctrinarias.

En conclusión, a pesar de que podamos referir en esta tesis muchas de las medidas adoptadas en pro de la unificación de las reglas conflictuales de leyes laborales, aún se discute, la posibilidad o la conveniencia de esa unificación

10. En lo referente a la solución indirecta de los conflictos internacionales de las leyes del trabajo en México, ya mencionamos que en virtud de que no se puede pensar en la uniformación del derecho sustantivo en términos absolutos, la solución de los conflictos espaciales de leyes se consigue por vía indirecta, mediante la indicación de la ley del foro, o sea, a través de las normas conflictuales de un estado.

Ya vimos que al Derecho Internacional Privado, se le pide la solución de los conflictos espaciales de leyes.

Por lo que respecta a las normas conflictuales Mexicanas, en lo relativo a la Ley Federal del Trabajo, y como precepto fundamental y esencial de la presente tesis, como ya lo manifestamos sobradamente, concluimos: que los artículos contenidos en el apartado de las Disposiciones Preliminares del Código Civil para el Distrito Federal, deberá considerarse como Ley de Introducción, y consecuentemente deberán prevalecer y regular conflictualmente a todas las demás leyes reglamentarias; incluyendo a la ley laboral.

Ya mencionamos, las implicaciones de crítica que podemos recibir, sobre todo de los jus-laboralistas, que no admiten la implicación del Derecho Civil, sobre las normas laborales.

11. En lo relativo a la solución a los conflictos de leyes relativos a los contratos individuales de trabajo y siguiendo la orientación dada por la mayor parte de los juristas que se han detenido en el estudio del problema, ya dividimos la exposición, en este punto, señalando las soluciones encontradas sucesivamente en cuanto al estado de las personas, en cuanto a las formalidades de acto y en cuanto al contenido del contrato de trabajo

a) La Ley que rige el estado de la persona es, comunmente, la ley personal. El punto queda aclarado, como ya lo manifestamos, en la lectura de la fracción II del artículo 13 del Código Civil, que dispone:

"El estado y capacidad de las personas físicas se rige por el derecho del lugar de su domicilio"

Si ello ocurre, naturalmente, y si no se afectan los intereses del patrón, se podría pensar en dejar de aplicar la ley del lugar de trabajo, por equidad, pero el juzgador deberá tomar también en consideración las circunstancias específicas del empleador, que como ya mencionamos anteriormente, no siempre resulta ser la parte más pudiente, particularmente, en lo relativo a la contratación de instruidos ejecutivos con salarios elevados y que, particularmente en la industria maquiladora de exportación en la frontera entre México y Estados Unidos, ha ido en crecimiento, como veremos en algunos casos prácticos de la industria referida.

b) En lo que tiene relación con las formalidades del contrato individual de trabajo, han sido registrados diversos criterios, para resolver los conflictos de leyes, como ya lo hemos estudiado.

(i) El que ordena aplicar el derecho positivo del estado común a ambos contratantes; (ii) el que adopta la ley en vigor en el lugar de ejecución del contrato, (iii) finalmente, el que acepta la aplicación de la ley del domicilio del patrón.

El primero ya hemos manifestado, es fuente de divergencias, pues la mayoría de las veces el trabajador y el patrón no son de la misma nacionalidad. El segundo crea situaciones que pueden considerarse

excesivas, tal como la exigencia del cumplimiento de formalidades establecidas por la ley del lugar de prestación del trabajo, aun cuando el contrato haya sido celebrado en territorio extranjero y entre extranjeros. El tercer criterio, criticado de injusto aunque a nuestro juicio y a modo de conclusión es el más estable de los tres.

Conclusivamente, y como ya manifestamos, el criterio más objetivo, jurídicamente más claro y justo, no es ninguno de esos tres, sino el principio de *Locus Regit Actum*, hoy casi universalmente aceptado.

En el derecho positivo Mexicano, ya manifestamos que: el artículo 13 fracciones IV y V del Código Civil, establece dos principios claros:

- a) *Locus Regit Actum* y
- b) *Lex Loci Executionis*.

La fracción V del artículo 13 aclara y ratifica el principio anterior, pero sujetándolo como ya manifestamos: "Salvo lo previsto en las fracciones anteriores, los efectos jurídicos de los actos y contratos se regirán por el derecho del lugar en donde deban ejecutarse, a menos de que las partes hubieran designado válidamente la aplicabilidad de otro derecho."

El planteamiento resulta claro y la ley conflictual mexicana respeta la formalidad de los actos celebrados en el extranjero, con las excepciones apuntadas en lo relativo a los efectos jurídicos.

c) En lo relativo de los conflictos del contenido de contrato individual del trabajo, ya manifestamos que la nacionalidad y el domicilio de los contratantes pierden un poco su importancia como elementos de conexión.

Como ya vimos, a pesar de que el problema de la nacionalidad de las partes no tenga, en la solución de los conflictos sobre el contenido de los contratos individuales de trabajo, algunos autores sugieren la aplicación de la ley de la nacionalidad común a los contratantes con la excepción de cuando las partes son nacionales de Estados diferentes.

En este punto, ya anteriormente distinguiamos tres hipótesis, aquella en que se invoca la ley del domicilio del empleado, aquella en que se invoca la ley de la sede de la empresa y aquella que invoca la voluntad de las partes.

De lo anterior y como ya manifestamos podemos concluir que nos inclinamos por un criterio ecléctico entre la autonomía de la voluntad de las partes, para la determinación de la norma que regulará el contenido del contrato individual para aquellos trabajadores que de acuerdo a su rango dentro de las actividades del patrón, tengan actividades de dirección, siguiendo el artículo 13 del Código Civil, y en el caso de trabajadores que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, no sean considerados como trabajadores de confianza, el criterio del mismo artículo nos parece el adecuado en señalar como el lugar donde tendrá efectos el acto jurídico, en este caso el contrato individual de trabajo, como la determinante para la Ley aplicable

Como ya manifestamos en su oportunidad, si el contrato no determina la ley aplicable y la norma ordenadora de su contenido nos parece adecuado resolver el conflicto mediante la aplicación de la ley del lugar de prestación del servicio.

Hemos establecido en esta tesis, que no pretendemos olvidar que las normas del trabajo son en general leyes de orden público, pero nos inclinamos a favor de que, las normas laborales se establezcan al mismo nivel de las demás normas reglamentarias y den paso cuando sean aplicables, a las normas del derecho extranjero.

Por lo anterior ya manifestamos que las normas sustantivas que regulen del contenido de los contratos individuales de trabajo deberá ser indicado por las partes, y cuando estas no lo indiquen se aplicara la norma en vigor en el lugar de ejecución del trabajo

Quisieramos concluir que resulta fundamental evitar llegar a la irrestricta territorialidad de las leyes laborales en los conflictos internacionales, o de lo contrario se llegará a la época en que el derecho extranjero era totalmente desconocido por el Estado.

Concluyendo en lo relativo al orden público, consideramos que cuando se invoque ese principio para dejar de aplicar el derecho extranjero, deberá ser siempre a posteriori y a título meramente excepcional, y como ya indicamos anteriormente, como elemento fundamental de la tesis, el postulado de que el principio de orden público deberá solo aplicarse cuando se violen objetivamente normas constitucionales.

12. En lo relativo a la solución a los conflictos de leyes relativas a contratos colectivos de trabajo, ya manifestamos que para los juristas, el

conflicto existe solamente cuando dos contratos colectivos de trabajo en vigor en países distintos pueden aplicarse a determinada relación de trabajo, o cuando concurren un contrato y una ley, pertenecientes a países diferentes.

Sobre el particular, el caso de los trabajadores de la estación suiza de la ciudad de Bâle que menciona Mario de la Cueva, y que transcribimos en su oportunidad da una clara luz al problema.

Como ya examinamos, siendo el contrato colectivo un acto jurídico, aunque pueda tener efectos normativos amplios que comprendan las categorías económicas y profesionales contratantes, debemos distinguir, como ocurre en los contratos individuales de trabajo, el problema de la capacidad de las partes a la celebración del contrato y de su contenido.

A manera de conclusión debemos manifestar que en derecho mexicano, solo son capaces de ser parte en el contrato colectivo, las coaliciones de trabajadores. Ya vimos que para efectos de contratación y demás figuras jurídicas, los sindicatos son considerados, por la Ley Federal del Trabajo, como coaliciones permanentes.

En el supuesto de sindicatos de diversas nacionalidades, y ante la demanda de la firma de un solo contrato colectivo, nos inclinamos como ya lo manifestamos en su oportunidad, en proponer como solución de la ley o leyes aplicables al caso concreto, lo que la voluntad del empleador y los sindicatos determinasen.

13. Por lo que respecta a la solución a los conflictos de jurisdicción de naturaleza laboral, ya manifestamos el hecho de que pocas convenciones internacionales contienen normas relativas a la solución de los conflictos entre las autoridades judiciales de dos o más países.

El motivo de este hecho, como ya manifestamos, está consignada en el Relatorio General de la OIT al Congreso de Ginebra de 1957, al que hicimos mención varias veces: "las convenciones internacionales tienen como objetivo principal la elaboración de un Derecho del Trabajo uniforme o, por lo menos, de normas unificadas para la solución de los conflictos de leyes. Dentro de esa idea, es posible considerar como de importancia secundaria la cuestión de saber cuál es el tribunal competente para aplicar la ley, una vez que las leyes en concurrencia sean idénticas o semejantes."

Ya vimos que igualmente, en el terreno específico del Derecho Internacional Privado: la cuestión del tribunal competente para aplicar la

ley, constituye una cuestión previa y por lo tanto, menos importante que la elección de la ley competente para ser aplicada al hecho.

En adición a lo anterior, tratándose de una cuestión del derecho procesal, las soluciones que comporta derivan, en esencia y principalmente, de las leyes procesales.

El principio ya manifestado del código de Bustamante que declara que la ley de cada estado contratante determina la competencia de los tribunales, quedo incorporada en el artículo 12 del Código Civil, ya estudiado y que establece que: " Las leyes mexicanas rigen a todas las personas que se encuentren en la República, así como los actos y hechos ocurridos en su territorio o jurisdicción y aquellos que se sometan a dichas leyes, salvo cuando estas prevean la aplicación de un derecho extranjero y salvo, además, lo previsto en los tratados y convenciones de que México sea parte."

En conclusión, siempre que se plantee ante el juez la cuestión de un conflicto internacional de jurisdicción, partiendo del artículo 12 del Código Civil, el Juez mexicano considerara sólo la norma conflictual o Lex fori en vigor en su propio país y se declarara competente o incompetente, sin considerar al derecho extranjero.

Como ya quedó estudiado, en la rama laboral, y desde el punto de vista de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las situaciones que se deberán de tomar en consideración son las siguientes:

a) La competencia de las autoridades del trabajo de acuerdo al Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, es por materia y por territorio.

b) La competencia por materia se divide en competencia federal para las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, en las actividades contempladas en el artículo 123 de la constitución, y en competencia local para las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, en todas las demás actividades no contempladas en el dispositivo constitucional mencionado.

c) La competencia por territorio, es optativa para el trabajador y podrá escoger ante las siguientes opciones:

1. El lugar de la prestación del servicio.(lex fori)
2. El lugar de la celebración del contrato.(locus regit actum)
3. El lugar del domicilio del demandado.

d) A lo anterior debemos ya analizamos la consideración que debiera hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje, del artículo 12 del Código Civil, que como parte integrante de las Disposiciones preliminares del Código Civil, las cuales hemos afirmado en esta tesis, deberán considerarse como Ley de Introducción prevaleciente ante todas las demás leyes reglamentarias.

14. En lo referente al principio de la ley mas favorable al trabajador, mejor conocido como "*in dubio pro operariis*", hemos manifestado la reiterada adopción de dicho criterio.

Como quedo establecido este principio ha resonado fuertemente en el ambito de la doctrina laboralista, pues es innegable que el criterio de la ley mas favorable corresponde exclusivamente al espíritu del derecho del trabajo.

Resumiendo: cuando concurren dos o mas leyes, aplicables al mismo hecho, siendo esas leyes laborales, se señalará la ley competente dentro del espíritu laboral, o sea, dentro del designio de proteger al trabajador. En conclusión, la ley menos favorable, retrocede ante la ley mas favorable, porque esta consigue mejor que aquella sus objetivos de protección al trabajador.

Ya quedó establecido que en México, se admite con facilidad, en el derecho del trabajo, tanto procesal como sustantivamente, la regla "*in dubio pro operariis*".

Vimos que no siempre se podrá establecer con precisión cual de los dos ordenamientos en su conjunto, es en realidad mas favorable al trabajador. Puede ocurrir que, la legislación del estado A sea mas favorable al trabajador que la del estado B; pero, en el punto particular en que el conflicto se establece, suceda lo contrario.

Ese argumento pone en duda la viabilidad practica de la adopción del principio. Y como ya concluimos en su oportunidad, en la presente tesis profesional nos pronunciamos en contra del principio "*in dubio pro operariis*".

En conclusión, a las relaciones obrero patronales proponemos que se apliquen tres principios a manera discrecional por las autoridades laborales como ya manifestamos.

1. El principio "*Locvs regit actvm*", para aquellas relaciones laborales en los que el empleado tenga actividades de administración o de confianza

2. El principio "*lex loci executionis*" en las relaciones laborales en que el empleado desarrolle actividades que no sean consideradas de confianza.

3. En caso de duda de la aplicación de los principios mencionados, por virtud de confusión en lo relativo a la naturaleza de la relación de trabajo, sugerimos que en forma exegética y equitativa, el juzgador aplique el principio "*in dubio pro operarivm*".

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alfonso Quintín, TEORIA DEL DERECHO PRIVADO INTERNACIONAL, Montevideo 1961, Editorial Urbsid.
- 2.- Arce Alberto, MANUAL DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO MEXICANO, México, 1948, Editora Nacional, S.A.
- 3.- Arellano García Carlos, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, México, D.F. 1976, Editorial Porrúa.
- 4.- Arenal Jaime Del APUNTES DE DERECHO ROMANO, Universidad Panamericana, 1980.
- 5.- Barroso Figueroa, José DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, México, D.F. 1987 Editorial Porrúa.
- 6.- Bustamante y Sirven Antonio, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Habana 1931, Impresiones Rovira.
- 7.- Calandrelli Alcides, CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Buenos Aires, Argentina, 1911, Vargas Editores.
- 8.- De la Cueva Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, México, D.F. 1949, Editorial Porrúa.
- 9.- De Buen Nestor, DERECHO DEL TRABAJO, México, D.F. 1986, Editorial Porrúa.
- 10.- Devesali Mario L., CONFLICTO ENTRE EL CONVENIO COLECTIVO DEL LUGAR DEL CONTRATO Y EL DEL LUGAR DEL TRABAJO, Buenos Aires, Argentina, 1951, Editorial Algaú.
- 11.- Dovel Emil, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Barcelona, España, 1974, Plaza y Janes Editores.
- 12.- Ennis Humberto María, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Buenos Aires, Argentina, 1953, Editorial Universitaria de Buenos Aires (EUDEBA).
- 13.- De Ferrari Francisco, LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, Montevideo Uruguay, 1961, Rubach Editores.
- 14.- García Oviedo Carlos, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL, Madrid, España, 1948 Editorial Aguilar.
- 15.- Hernaliz Marquez Miguel, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Madrid España, 1965 Editorial Tecnos.
- 16.- Lafranchi Cesar, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO, Buenos Aires, Argentina, 1955, Librería y Editorial "La Facultad".
- 17.- Mijaja de la Muela, Adolfo, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Madrid, España, 1954, Editorial Aguilar.
- 18.- Maury J. DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, México, 1949, Editorial Porrúa.

19. Niboyet Jean Paul, PRINCIPIOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, 1954, Mexico, Editora Nacional S.A.
20. Palzeri Balladore, DIRITTO INTERNAZIONALE PRIVATO, Milan, Italia, 1950, Juris Gratarola.
21. Pereznieto Castro Leonel, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Mexico, D.F. 1984, Editorial Trillas.
22. Perera Castillo Mario, NATURALEZA DE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL, Mexico, D.F. 1947, Edición Privada
23. Perez Botija Eugenio, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Madrid, España, 1948, Editorial Aguilar.
24. Perez Verdía, TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Mexico, 1908 Editorial Porrúa.
25. Romero del Prado Victor, MANUAL DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Buenos Aires, Argentina, 1944, Editorial Juan Castagnola.
26. Soto Serbón, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 1992, Editorial Trillas.
27. Trueba Urbina Alberto, INTRODUCCION AL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Mexico, D.F. 1981, Editorial Porrúa.
28. Vico Carlos, LA LEGISLACION UNIFORME Y EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Buenos Aires, Argentina, 1928, Ediciones Mendocinas.
29. Wolff Martin, DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO, Barcelona, España, 1972 Plaza y Janés.