

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL
EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL DERECHO
INTERNACIONAL PRIVADO



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
T E S I S
DERECHO INTERNACIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

PEDRO HERNANDEZ JUAREZ

MEXICO, D. F.

1969



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



FACULTAD DE DERECHO
SEMILLARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

A mis padres.

Ricardo Hernández Pérez

Raymunda Juárez Martínez

quienes con sus consejos y ayuda
supieron encausarme para el logro
de mis deseos.

Con todo respeto y admiración.



FACULTAD DE DERECHO
SEMILLARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

A mis hermanos

Francisco

Salomón

Delfina

Elías



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

A 1a Dra. Guadalupe Silva A.
Aurora Martínez.

A MIS MAESTROS Y de manera
especial al Lic. Jorge Gaxiola
Ramos, por su atinada dirección.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

A mis amigos y compañeros
con afecto.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

A los Licenciados:

Genaro Vázquez C.

y

Anacársis Galván P.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

SUMARIO

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.

CAPITULO I

CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

- I.- CAUSAS DE SU APARICION
- II.- TERMINOLOGIA.
- III.- CLASIFICACION GENERAL DE LAS NORMAS JURIDICAS.
- IV.- CONCEPTO DE DERECHO PUBLICO Y PRIVADO.
- V.- ¿ES DE DERECHO PUBLICO O DE DERECHO PRIVADO EL DERECHO DEL TRABAJO?

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO.

- I.- EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- II.- EL ARTICULO 427 DEL TRATADO DE VERSALLES Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL MEXICANO.

CAPITULO III

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.

- I.- TERRITORIALIDAD.
- II.- ASPECTOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

FACULTAD DE DERECHO
SERENANO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

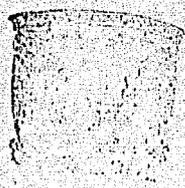
CAPITULO IV

ALGUNOS PRECEPTOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO EN
LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.

- I.- PROTECCION DE LOS NACIONALES DE ACUERDO CON EL AR
TICULO 9o. Y OTROS.
- II.- LA INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
PRESENTADA EN LA CAMARA DE DIPUTADOS EL 12 DE DI-
CIEMBRE DE 1968.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA RELACIONADA.


FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

CAPITULO PRIMERO
CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

1.- CAUSAS DE SU APARICION.

Las condiciones del trabajo no siempre han sido objeto de una legislación proteccionista. En la antigüedad la ominosa Institución de la esclavitud, que se prolongó hasta bien entrado el Siglo XIX, proporcionaba la fuerza laboral requerida por las clases explotadoras.

En la Edad Media, los siervos trabajaban para los señores sin retribución alguna y prácticamente en condiciones de esclavitud. Sin embargo, al formarse las ciudades y comenzar a desarrollarse éstas, iniciáronse actividades incipientemente industriales; y se organiza en esta época el régimen corporativo en el que los hombres de una misma actividad u oficio se unen para defender sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

Estos organismos fueron primitivos, pero ya con una tendencia proyectada hacia un efectivo mejoramiento de sus integrantes.

A medida que la industria fue desarrollándose, contempló Europa un fenómeno de una transferencia de mano de obra del campo a las ciudades. Los labriegos fueron convirtiéndose en obreros; pero no por virtud de ese cambio vieron mejorar sus condiciones de vida. Por el contrario fueron objeto de una despiadada explotación, manifestada en jornadas de trabajo hasta de 18 horas en condiciones infrahumanas; salarios más bien simbólicos por su reducido nivel, inseguridad completa, etc.

Eran desconocidas las hoy llamadas prestaciones económicas y sociales; la seguridad Social, era una remota utopía.

A medida que iba consolidándose el capitalismo, el crecimiento de la industria demandaba mayor cantidad de mano de obra, si bien los patrones procuraban derivar las mayores ganancias de la explotación de la fuerza laboral a sus órdenes. Gradualmente las circunstancias opresivas de los trabajadores fueron agudizándose y cualquier manifestación de inconformismo era brutalmente sometida. Al parejo de la evolución capitalista desarrolló su doctrina filosófico-económica, denominada liberalismo. Esta nació con la revolución Francesa y sostenía los derechos del hombre, uno de cuyos principales presupuestos era la igualdad de los individuos.

Cuando el liberalismo se convirtió en el fundamento filosófico del Estado Moderno, consolidó su famosa doctrina económica conocida con el nombre de "laissez faire, laissez passer", que proponía justamente la abstención de la autoridad para intervenir en las cuestiones económicas.

Así llegó a demostrarse que las libertades individuales y la pretendida igualdad de los hombres eran sólo declaraciones que en la realidad no existían. El hombre rico no era igual al desvalido y el proletario ni siquiera disfrutaba de la libertad de llevar una existencia decorosa.

La reacción contra este régimen no tardó en producirse, primero por los propios trabajadores y luego por otros sectores: Políticos, Filósofos, Estadistas y hombres de ciencia que se interesaron por la cuestión social (1)

(1).- D. Pozzo, Juan. Manual Teórico y Práctico de Derecho del Trabajo

Algunos hombres notables por su bondad e inteligencia observaron el fenómeno y comenzaron a elaborar ideas tendientes a corregir las relaciones de explotación que regían en su época. Así surgió la corriente llamada más tarde por Marx Socialismo utópico, cuyos representantes fueron: Owen, Fourier, Saint Simón Blanc y otros de menor talla. Mientras tanto, entre los trabajadores fue gestándose la conciencia de clase y; sin importarles represalias decidieron enfrentarse a las empresas y al estado como único medio de remediar su triste situación. Fue en esa forma como se produjo en Francia la Revolución de 1848, en la que prácticamente nace la idea de un régimen específico para el trabajo humano.

Entre otros logros de ese trascendental movimiento, nació el derecho de voto de los trabajadores que así, pudieron influir en la política y en la creación de leyes proteccionistas que poco a poco fueron generalizándose hasta rodear de garantías el trabajo humano.

Es por ello que el Estado no podía permanecer pues indiferente ante estas relaciones laborales existentes; ya que la vida misma de la población peligraba ante esta destrucción humana.

Fue así, como los Gobiernos fueron estableciendo las primeras leyes protectoras del trabajo, otorgando así beneficios al trabajador. En ese entonces, las jornadas de trabajo eran de 10 horas en la Capital y de 11 en las Provincias.

Actualmente el derecho del trabajo ha evolucionado, porque

(1).- jo Edit. Ediar, S. A, Editores Buenos Aires 1961. Pág. 3

no solamente protege al obrero industrial o de fábrica, sino a cualquier trabajador, como lo veremos más adelante. Las jornadas de trabajo ya no son de 10 horas, las prestaciones económicas y sociales se han empleado y el Estado interviene positivamente en favor de los obreros colocándolos en un pie de igualdad efectivo, -- desde el punto de vista jurídico y económico, frente al empresario empleador como dice Pozzo en su obra "Derecho del Trabajo": del mismo modo podemos decir que se han establecido normas de trabajo en las Constituciones de los Países a tal grado que es rara la Carta que no contengan disposiciones sobre el trabajo, independientemente de sus Códigos de Trabajo y hasta se puede hablar de un derecho internacional del trabajo que oportunamente haremos mención cuando nos aboquemos a su estudio en otro capítulo.

Concluyendo pues diremos: Que el derecho de trabajo nace en la segunda mitad del Siglo XIX bajo el principio de la dignidad humana en Europa por los malos tratos de los patrones hacia sus trabajadores, el despido injustificado, la ambición desmedida del capital, el auge del individualismo, el surgimiento del liberalismo económico, la terminación de los contratos de Trabajo en cualquier momento, en fin todo aquello que significaba una injusticia para la clase laborante.

II.- TERMINOLOGIA.

Mucho se ha discutido por los autores el nombre de esta disciplina jurídica. Considero irrelevante esa controversia; lo que interesa es su espíritu o sea su contenido.

En principio, concuerdo con la terminología de Derecho Obre

ro porque esta acepción en sus inicios se aplica exclusivamente al obrero industrial; pero como más tarde otras personas que no pro--
piamente tenían el caracter de obreros, pero que también estaban -
sujetos a relaciones de dependencia económica, el término de dere--
cho obrero ya no era exacto. Fué entonces cuando se ideó el térmi--
no de derecho del trabajo, que ya tiene un contenido más amplio, -
porque se aplica a cualquier trabajador independientemente de que
labore o no en la industria, es decir, se aplica por igual al Abo--
gado, al Ingeniero, al Médico, a todo aquel que preste su trabajo
personal en forma subordinada. Así entendemos como trabajador a to--
da persona que preste a otra un servicio material, intelectual, o
de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. Es pues más
propio llamarle a esta rama de la ciencia jurídica, Derecho del --
Trabajo, término más amplio (2)

Antes de seguir adelante en nuestra exposición, daremos al--
gunos conceptos de autores en la materia. Ernesto Krotoschin autor
de "Derecho de Trabajo", dice: "Es el conjunto de los principios y
normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de -
un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo
prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las --
consecuencias que en la realidad social surgen de ese presupuesto
básico, y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico" (3).

(2).- Castorena, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero 4a. Edición
Editorial Talleres Gráficos, Brs. México, 1964 Pág. 7

(3).- Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo
Tomo I. Editorial De Palma. Buenos Aires 1955. Pág. 5

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

Guillermo Cabanellas dice: "El Derecho del Trabajo es aquel que marca los cauces para el desarrollo de las relaciones entre el capital y la mano de obra, por el que circula, en un reconocimiento mutuo, las relaciones contractuales de los dos elementos básicos de la economía, siendo la función del Estado como poder mediador, la de marcar las líneas, los márgenes y determinar los límites definidos de aquellos" (4).

J. de Jesús Castorena en su obra Manual de Derecho Obrero expone: "El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que regulan la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea a las Autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los precedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas se derivan." (5)

El maestro Mario de la Cueva dice en su obra Derecho Mexicano del Trabajo. "Es un límite a la ambición del capital y a los poderes del empresario; es la suma de derechos del hombre frente al capital; Derecho que impone la naturaleza humana para satisfacer las necesidades humanas, o en otras palabras, el Derecho del Trabajo es la nueva idea de los Derechos del hombre a la existencia, es un derecho protector de la vida, y de la condición económica del

(4).- Cabanellas Guillermo. El Derecho de Trabajo y sus Contratos Edit. Mundo Atlántico. Buenos Aires 1945 Pág.29.

(5).- Castorena J. Jesús op. cit. Pág. 7

trabajador, en razón de la prestación del servicio, se impone al patrón cargas y obligaciones" (6).

Hay otros autores que dan un carácter subjetivo su definición tomando en cuenta al trabajador con un criterio elástico, así tenemos a García Oviedo quien afirma: "El Derecho Social es el conjunto de reglas e instituciones ideadas con fines de protección al trabajador". (7).

Algunos otros autores con criterio objetivo definen el Derecho del Trabajo, tomando en cuenta el factor contrato de trabajo como Barassi: "Que es el complejo de normas que disciplinan la relación individual del trabajo".

Gallart Folch da una definición mixta, es decir, tomando en cuenta el carácter objetivo y subjetivo ya mencionado, entendiendo al Derecho del Trabajo: "Como el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y, además otros aspectos de la vida de estos últimos, en razón de trabajadores". (7)

Finalmente el Diccionario de Sociología: "El Derecho Social o del Trabajo es el conjunto de derechos y deberes dimanados de la relación laboral bajo un principio de protección al trabajador que compense su desigualdad económica con respecto al patrono, como --

(6).- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ---
Edit. Porrúa México 1960. Pág. 436.

(7).- D. Pozzo Juan. op. cit. Pág. 81.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

sus varias incidencias, el ejercicio del derecho de sindicación y todo lo relativo al sistema de seguridad social" (8)

Como es de observarse; todos los autores mencionados coinciden mucho en sus conceptos, es decir el espíritu del Derecho del Trabajo es lo mismo, pero solamente para ampliar y tener claros los conceptos me he tomado el atrevimiento de dar un concepto del Derecho del Trabajo para dejar claro que esta rama jurídica no es privativamente para un sólo factor de la producción, o sea para el trabajador, sino que se ha creado para ambos factores de la economía. Así podemos decir: El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y principios de carácter imperativo y forzoso que regulan la relación del trabajo en forma armónica entre patrones y trabajadores. Como se desprende en este concepto decimos que es imperativo porque el Estado regula el cumplimiento de estas normas a través de sus órganos creados específicamente; de tal manera al ver que no se cumplen dichas normas interviene de oficio sancionando al patrón en forma administrativa; este principio está corroborado en nuestra Ley Federal del Trabajo por la Oficina de Inspección de Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es imperativo también porque sus normas están garantizadas por el Estado por sus consecuencias de su naturaleza y de sus propósitos, ya que la existencia de las relaciones entre el capital y el trabajo no depende de la voluntad de los trabajadores y patrones, sino que tiene el carácter de necesidad. Por lo tanto, en la vida social existirán relaciones de producción de ahí surge la in-

(8).- Diccionario de Sociología. Fondo de Cultura Económica. México 1966.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

intervención del Estado de regular la producción y el comercio que se presenta en la sociedad, y como el fin del Estado es de proteger al interés público que en este caso viene siendo la sociedad que en consecuencia la forma la gran mayoría de ella los trabajadores, de ahí que lo regula por medio de la legislación del trabajo como dice el maestro de la Cueva "El cumplimiento de la Ley del Trabajo representa el más alto interés social y sigue diciendo el citado maestro, los patronos que violan la ley impiden el desarrollo de la función del Estado y por lo tanto cometen un acto antisocial" (9).

Es forzoso que los preceptos de trabajo se cumplan aun en contra de la voluntad del patrón o del trabajador, y este cumplimiento trae como consecuencia que sean irrenunciables.

Decimos que es armónica también porque la relación de trabajo entre las partes se establece con fines nobles, sin prevalencia de ninguna naturaleza cuando hay dolo o mala fe de parte del patrón o éste fija condiciones menores a las que la ley establece, o por ignorancia del trabajador, de la Ley del Trabajo o en última instancia por un estado de necesidad acepta condiciones inferiores a las que establece la Ley son nulas, o en su defecto no se establecieron en el Contrato por equis motivo se aplica la Ley del Trabajo en todas sus cláusulas como si fueran puestas en el contrato, estos principios están corroborados en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 18 que dice: "Se presume la existencia del contrato

(9).- De la Cueva op.cit. pág. 261.

FACULTAD DE DERECHO
 SEMESTRE
 DE
 1954

de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe a falta de estipulaciones expresas en este contrato la prestación de servicios se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias.

Otro principio que garantiza la irrenunciabilidad de los derechos consagrados a favor del trabajador lo encontramos en nuestro artículo 123 Constitucional Fracción XXVII que dice: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato.

a).- Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

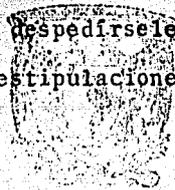
c).- Las que estipulen en un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal de las que señalen un lugar de recreo donde haya café, taberna, cantina, o tienda, para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

d).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

e).- Las que permiten retener el salario por concepto de multa.

f).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del Contrato o por despedirse de la obra.

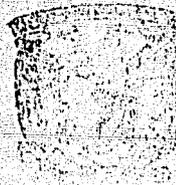
g).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores, de igual forma, estos principios. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 22 reitera los anteriores principios¹

Para tener idea de lo que significa la irrenunciabilidad de derechos consagrados en la Ley citada, debemos dejar aclarado este precepto último. Como dice Rafael Caldera, el hecho de que el trabajador no deba aceptar condiciones menos favorables a las que establece la Ley, no implica que el patrón no pueda otorgarles a los trabajadores condiciones más favorables a las establecidas por ésta y esto no indica que el patrono renuncie a algo que le otorga la Ley. En consecuencia las normas que establecen condiciones mínimas de protección para el trabajador no impedirán que puedan convenirse condiciones más favorables para él. (10).



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

(10).- Caldera Rafael. Pág. 194. Derecho del Trabajo. Edit. Ateneo Buenos Aires. 1960.

III.- CLASIFICACION GENERAL DE LAS NORMAS JURIDICAS

Esta clasificación de las normas jurídicas tiene por objeto precisar la ubicación del derecho del trabajo en el ámbito de la ciencia jurídica.

En forma breve expondremos nuestros conceptos. La clasificación de las normas jurídicas por Eduardo García Martínez en su obra Introducción al Estudio del Derecho, atendiendo al sistema al que pertenecen, es como sigue: (11)

I.- NORMAS JURIDICAS NACIONALES

II.- NORMAS JURIDICAS EXTRANJERAS

III.- NORMAS JURIDICAS UNIFORMES.

I.- Las nacionales son las normas jurídicas que se aplican en el mismo Estado que las dictó. Este principio de aplicación de las normas es conocido con el nombre de territorialidad de la Ley, el cual sufre excepciones de aplicación extraterritorial por motivos particulares que el derecho toma en cuenta. (12)

II.- Las normas jurídicas extranjeras, son las que se aplican en un país que no las dictó, sino que se acogen a una norma extranjera ya sea por reciprocidad internacional o por que dicho estado haga uso de su facultad discrecional de aplicar una norma que

(11).- Garcia Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 14a. Edición, Edit. Porrúa México 1967. pág. 79.

(12).- Garcia Trinidad, Introducción al Est. del Derecho 15a. Ed. Editorial Porrúa México 1966. Pág. 132

no es la de su país.

III.- Las normas jurídicas uniformes, o de derecho uniforme, son las que se aplican en la regulación de determinadas situaciones jurídicas, por ejemplo, en un tratado, dos o más estados - convienen en la aplicación de ciertas normas comunes en un determinado caso concreto.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU FUENTE, LAS NORMAS JURIDICAS SE CLASIFICAN EN:

- I.- LEGISLATIVAS O DE DERECHO ESCRITO
- II.- CONSUECUDINARIAS O DE DERECHO NO ESCRITO
- III.- JURISPRUDENCIALES

I.- Las normas jurídicas legislativas son las que se crean por medio de un proceso regulado formalmente por la Ley (Poder Legislativo).

II.- Las normas de Derecho Consuetudinario, o sea el derecho no escrito, basado en la costumbre, consiste en la repetición de una forma determinada del obrar humano a la cual, los individuos sujetan su conducta reconociéndole obligatoriedad.

III.- Las Jurisprudenciales, provienen del criterio que sustentan los tribunales. En nuestro medio, hablamos de Jurisprudencia, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fallado o emitido cinco ejecutorias en un mismo sentido sin una en contrario, sobre controversias análogas.

CLASIFICACION DE LAS NORMAS JURIDICAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU AMBITO ESPACIAL DE VALIDEZ.

Según Kelsen, el ámbito espacial de validez de las normas debe considerarse desde cuatro puntos de vista:

- I.- ESPACIAL
- II.- TEMPORAL
- III.- MATERIAL
- IV.- PERSONAL

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

Las normas jurídicas desde el punto de vista espacial, pueden ser generales o locales. Las primeras rigen en todo el territorio del Estado; las segundas solamente se aplican en una parte del mismo.

En nuestro sistema de Derecho, aplicando este principio, tenemos tres categorías de Leyes: las federales, las locales y las municipales.

Las generales o federales integran nuestra Constitución Política y tienen vigencia en toda la República; las locales tienen vigencia en las porciones integrantes de la Federación, o sea, de Estados y territorios; las municipales, como su nombre lo indica, se aplican en la circunscripción del municipio.

Desde el punto de vista de su ámbito de validez temporal, pueden ser las normas jurídicas: de vigencia determinada en las que de antemano se sabe su ámbito de validez formal, es decir, se refiere al tiempo que entra en vigencia y al de dejar de tener la

misma.

De vigencia determinada, son aquellas cuya vigencia carece del límite temporal preciso. Dejan de existir cuando otra Ley las abroga expresa o tácitamente.

Tomando en cuenta el ámbito material, las normas jurídicas, se dividen de acuerdo con la materia que regulan en dos grandes ramas: Reglas de Derecho Público y de Derecho Privado.

Dentro de las primeras están las constitucionales, penales, procesales e internacionales.

Dentro de las normas de las segundas, quedan comprendidas las civiles y mercantiles.

Se consideran como normas jurídicas de reciente creación, las del Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario. Estas según García Maynez, tienen el carácter de preceptos de Derecho Público.

Más adelante examinaremos los conceptos de Derecho Público y de Derecho Privado, ramas de la ciencia jurídica que han sido motivo de discusiones por los expertos quienes no se han puesto de acuerdo sobre el criterio de distinción de cada una de ellas.

ATENDIENDO AL AMBITO PERSONAL DE VALIDEZ, LAS NORMAS DEL DERECHO SE DIVIDEN EN GENERICAS E INDIVIDUALIZADAS.

Las genéricas son las que obligan o facultan a todos los in

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

dividuos comprendidos dentro del grupo indicado en el precepto o preceptos relativos.

Las individualizadas, obligan o facultan individualmente a sus destinatarios que pueden ser personas privadas o públicas. Las primeras se derivan de la voluntad de los particulares, las segundas provienen de la actividad de las autoridades. (13).

CLASIFICACION DE LAS NORMAS JURIDICAS TOMANDO EN CUENTA SU JERARQUIA.

Pueden ser de un mismo sistema jurídico o de diferente rango. En la primera hipótesis hay entre ellos una relación de coordinación en el segundo supuesto hay un nexo de supra, o subordinación. La existencia de este último permite la ordenación escalonada en los preceptos.

En la edad media fue planteado por primera vez ese problema.

Relegado, más tarde volvió a plantearse la cuestión de las jerarquías. Bierling, analiza la posibilidad de establecer una jerarquización de los preceptos del Derecho y considera como partes consecutivas del orden jurídico no solamente la totalidad de las normas en vigor, sino la individualización de éstas, en actos como los testamentos, las resoluciones administrativas, los contratos y las sentencias judiciales.

(13).- Garcia Maynez op. cit. pág. 83.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

Siguiendo Merkl a Bierling, creó la teoría jerárquica de -- las normas jurídicas, diciendo que es un error muy difundido entre legos y doctos, el de creer que el orden jurídico se agota o resume en un conjunto más numeroso de preceptos de general observancia subordinados a ella y por ellas condicionados, aparecen los actos jurídicos en su infinita variedad y multiplicidad, tales actos son en todo caso individualización de preceptos generales como dice -- Bierling. Merkl da a dichos actos el nombre de normas especiales o individualizadas, para diferenciarlas de las normas generales o -- abstractas. Sigue diciendo este último jurista: "que al proceso mediante el cual una situación jurídica abstracta, se transforma en concreta y una norma general en individual, se denomina aplicación". Si examinamos.- dice Merkl, el criterio que permite establecer una ordenación jerárquica, el ordenamiento jurídico no es una asociación interminable de preceptos determinantes y actos determinados. Hay un límite superior y otro inferior. El orden jurídico superior es denominado norma fundamental.

Las normas jurídicas de orden inferior comprenden a los actos finales de ejecución, que no son susceptibles ya de provocar inferiores consecuencias. Por tanto, de la norma fundamental, la constitución política de cada país, parten las demás normas en forma escalonada descendente.

El orden jurídico normativo de cada sistema de Derecho se compone de los siguientes grados:

I.- NORMAS CONSTITUCIONALES.

II.- NORMAS REGLAMENTARIAS

III.- NORMAS ORDINARIAS.

IV.- NORMAS INDIVIDUALIZADAS.

Los preceptos constitucionales, tanto los ordinarios como los reglamentarios son normas de carácter general; las individualizadas refieren a situaciones jurídicas concretas y las leyes ordinarias representan un acto de aplicación de preceptos constitucionales.

Las reglamentarias están condicionadas por las ordinarias, y las individualizadas por normas de índole general.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SUS SANCIONES LAS NORMAS JURIDICAS SE CLASIFICAN ASI:

I.- LEGES PERFECTAE

II.- LEGES PLUS QUAMPERFECTAE

III.- LEGES MINUS QUAMPERFECTAE

IV.- LEGES IMPERFECTAE.

I.- En las primeras, la sanción consiste en la nulidad o inexistencia del acto violatorio, o sea, en privar el acto realizado de consecuencias jurídicas.

II.- En las Leyes Plus Quamperfectae, la sanción consiste en la imposición al infractor de un castigo y, además, una repara-

ción pecuniaria. (ésta son llamadas también Leyes Represivas).(14)

III.- En las Leyes Minus Quamperfectae, las violaciones no impiden la producción de efectos jurídicos; pero hace al sujeto acreedor a un castigo.

IV.- Las Leyes Imperfectae son las que no están provistas de sanción.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU CUALIDAD, LAS NORMAS SE CLASIFICAN EN:

- I.- POSITIVAS O PERMISIVAS
- II.- NEGATIVAS O PROHIBITIVAS

Las primeras son las que permiten cierta conducta, es decir, atribuyen al sujeto la facultad de hacer u omitir algo. En este caso hay una conducta lícita.

En la segunda, se prohíbe determinada conducta es decir se niega facultad al sujeto de omitir o de hacer algo. (15)

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SUS RELACIONES DE COMPLEMENTACION LAS NORMAS JURIDICAS SE DIVIDEN EN:

- I.- NORMAS PRIMARIAS
- II.-NORMAS SECUNDARIAS

(14).- Soto Cordoa Ignacio, Introduc. Al Estudio del Derecho. Editorial Talleres de la Imprenta Azteca.- México 1955. pág. 83

(15).- García Maynez. op. cit. pág. 91.

I.- Las primeras son las que tienen en sí mismas pleno sentido, es decir, valen por sí mismas.

II.- Las Secundarias son las que valen o tienen significación, cuando se les relaciona con la norma primaria; es decir se llama secundaria cuando una norma de Derecho complementa a otra norma.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SUS RELACIONES CON LA VOLUNTAD DE LOS PARTICULARES SE CLASIFICAN EN:

I.- TAXATIVAS.

II.- DISPOSITIVAS.

Las Taxativas son las que obligan en todo caso a los particulares, la violación de estas normas no produce efecto jurídico alguno. Así, el Art. 80. del Código Civil lo reafirma al disponer que los actos jurídicos contra el tener de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulas excepto en los casos que la Ley ordene lo contrario. El Art. 60. del mismo ordenamiento reafirma el principio último citado y dice, "que la voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la Ley, ni alterarla o modificarla" Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique los derechos de terceros.

Las Normas Dispositivas son las que pueden dejarse de aplicar por voluntad expresa de las partes a una situación jurídica --

concreta. (16)

IV.- CONCEPTO DE DERECHO PUBLICO Y PRIVADO.

Estos dos conceptos han dado motivo a muchas discrepancias entre los juristas, a tal grado, que todavía esta a discusión. Los autores no se han puesto de acuerdo en fijar la distinción entre - ambas ramas del Derecho.

Kelsen por ejemplo concibe un Derecho, diciendo que éste es el Estado. Por tanto, el Estado es la manifestación del orden jurídico en su totalidad la diferencia entre Derecho Público y el Derecho Privado, es puramente cuantitativa. (17).

Por mi parte, me concretaré a señalar los conceptos de algunos autores, a fin de señalar las características de ambas ramas y poder así ubicar el Derecho del Trabajo dentro de alguna de ellas.

La clasificación de las dos ramas del Derecho en Público y Privado se sintetiza en la sentencia conocida del jurisconsulto Ulpiano: Públicum Jus est quod ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singularum utilitatem: Derecho Público es el que concierne o atañe a la conservación de la cosa romana; el Derecho Privado, es el que concierne a la utilidad de los particulares. A esta concepción se le conoce con el nombre de teoría del interes en

(16).- Idem. pág. 94.

(17).- Porrúa Pérez Fco. Teoría del Estado. Edit. Porrúa, S. A. 4a. edición, México 1966 pág. 91.

juego. (18)

De acuerdo con este principio, el interés tutelado es la nota distintiva. Las normas de Derecho Público corresponden al interés colectivo, las normas de Derecho Privado se refieren a intereses de los particulares. Claude Du Pasquier, señala en su obra "Introducción a la Teoría General al Derecho" las características de diferenciación, sobre todo en lo relativo al contenido de cada rama.

Montesquieu llama al Derecho Público Derecho Político y dice de él; "está integrado por las leyes en relación con los gobernados" el mismo autor dice del Derecho Civil; son las leyes que tutelan las relaciones de todos los ciudadanos".

La materia del Derecho Público relaciona las reglas a la organización del Estado, a su funcionamiento; a sus servicios públicos. Pertenecen a este dominio, todas las relaciones en las cuales interviene en calidad oficial ya el Estado, ya uno de sus delegados, como un establecimiento administrativo, ministerio o dependencia del Poder Ejecutivo, funcionario o agente de policía, etc. Es el Derecho Público el que instituye los órganos del Estado; determina los derechos y deberes de los funcionarios, es decir su estatuto, fija sus atribuciones, es decir sus competencias, resuelve la situación de los individuos hacia el Estado.

(18).-García Maynez, op. cit. pág. 132.

El Derecho Privado se refiere a las relaciones de los particulares entre sí, colocados en un nivel de igualdad jurídica al abrigo de toda ingerencia de toda autoridad pública.(19)

En ese orden de ideas expondré a continuación los conceptos del maestro Gabino Fraga, contenido en su célebre tratado Derecho Administrativo.

El autor mexicano distingue el Derecho Público, del Derecho Privado, tomando en cuenta cinco criterios de distinción a saber:

- 1.- EL CARACTER DE LAS NORMAS
- 2.- LA FINALIDAD DE LAS NORMAS
- 3.- EL CARACTER DE LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES REGIDAS POR ESTAS NORMAS.
- 4.- EL OBJETO DE LA RELACION JURIDICA.
- 5.- LAS ESFERAS DE ACCION DEL ESTADO Y DE LOS INDIVIDUOS. (10)

1.- En relación con el carácter de las normas Fraga, considera de Derecho Público, a las normas imperativas, es decir a las que contienen mandatos absolutos e irrenunciables, dejando para el Derecho Privado las normas de carácter supletorio.

2.- En relación con la finalidad que persiguen las normas, dice: "que el Derecho Público tiene por finalidad satisfacer un interés colectivo; el Privado se refiere al interés de los particulares".

(19).- Du Pasquier Claude Introduc. a la Teoría Gral. del Derecho Edit. Librería Imprenta, S. A. Lima 1944 Pág. 1415.

3.- En cuanto al carácter de los sujetos que intervienen en las relaciones jurídicas: cuando la norma regula relaciones entre individuos en plano de igualdad, se da el Derecho Privado.

Aparece el Derecho Público, en las relaciones entre dos sujetos, uno actúa con carácter de superioridad respecto del otro, encontrándose estos en un plano de desigualdad. A esta teoría por principio se le conoce con el nombre de "Teoría del Plus Valor".

4.- Con respecto al criterio derivado del objeto de la relación jurídica; el Derecho Privado es el que debe regir las relaciones patrimoniales o pecuniario. El público regula las relaciones de otro género.

5.- Por último, los criterios derivados de la esfera de acción del Estado de los individuos, el Derecho Público es regulador de las Instituciones donde se manifiesta la ordenación de la vida social encuadrada en la organización jerárquica del Estado.

El Derecho Privado es el regulador del conjunto de instituciones en que se manifiesta la organización de la vida social que el Estado no incorpora a su estructura (Demófilo de Buen Introducción al Estudio del Derecho Civil pág. 26).

Concluye el maestro Fraga:

El Derecho Público es el conjunto de normas que rige la organización del Estado y la actividad de éste directamente encaminado al cumplimiento de las atribuciones que al mismo corresponden".

"El Derecho Privado es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los particulares y es aplicable en aquellas en -- que el Estado interviene, cuando la actividad de este no afecta in mediatamente a la satisfacción que le esta encomendada de las nece sidades generales, y como nota final de la exposición se recalca - que no debe desconocerse que la dualidad del derecho a sido obra - de un proceso histórico y, por lo tanto, no es posible admitir una separación absoluta de los campos de aplicación del Derecho Públi - co y del Derecho Privado, ya que en los momentos actuales se esta operando una transformación del Estado; que se manifiesta por las circunstancias de que él va usando cada vez con mayor amplitud las técnicas del Derecho Privado, principalmente para la organización y funcionamiento de servicios públicos, al mismo tiempo que el De - recho Privado va socializándose y las actividades privadas, se ven cada vez más sometidas a reglamentaciones de carácter público"(20)

El maestro Serra Rojas define el Derecho Público diciendo - que es "el que regula la organización del Estado, la situación ju - rídica de los poderes y de las personas públicas y sus relaciones con los particulares, considerados como titulares de derechos sub - jetivos públicos".

"El Derecho Privado regula la situación jurídica de los par - ticulares y sus relaciones recíprocas, satisfacen intereses indivi - duales, se refiere al patrimonio privado" (21).

(20).- Fraga Gabino. Derecho Administrativo 9a. Edición Edit. Po - rruá. México 1962, Pág. 79.

(21).- Serra Rojas Andrés, Teoría del Estado. Edit. Manuel Porrúa México 1961 Pág. 97

Como es de observarse, la mayoría de los autores coinciden en la distinción entre el Derecho Público y el Derecho Privado. - Así mismo, todos los autores admiten que el Derecho Constitucional forma parte del Derecho Público, y que el Derecho Civil, pertenece al Derecho Privado.

V.- ¿ES DE DERECHO PUBLICO O DE DERECHO PRIVADO EL DERECHO DEL TRABAJO?

Como hemos dicho anteriormente, los autores no se han pues to todavía de acuerdo en cuanto a la división tradicional del Dere cho. El mismo problema se nos presenta, al plantearnos esta inte rogante: ¿a qué rama pertenece el Derecho del Trabajo? De acuerdo con los antecedentes dados, no obstante la dificultad para contes tar a esta pregunta, trataremos de darle respuesta de acuerdo con los criterios lógicos que consideramos pertinentes. Antes de ello, haremos breve referencia en torno a la actividad o fin del Estado.

Desde el punto de vista de la actividad del Estado, toca a él realizar el bien público, o sea el interés general, o interés - común, mediante la creación del orden jurídico. Es potestad del Es tado de acuerdo con sus facultades creadas precisamente por sus ór ganos, crear el orden jurídico. Esta actividad es conocida en teo ría política por la función legislativa. (22)...En esta actividad crea normas para mantener la paz y la tranquilidad entre los indi viduos.

(22).- Porrúa Pérez Francisco, op. cit. pág-168

ya que estos luchan siempre unos contra otros para obtener fines -
lucrativos, como dice el maestro Fraga al indicarnos que la activi-
dad de los individuos son lucrativos, en cambio el Estado tiene co-
mo finalidades actividades no lucrativas. Es decir, el Estado tie-
ne atribuciones políticas, en cambio el individuo tiene atribucio-
nes económicas (23).

Es en esta forma como este ente público interviene regulan-
do la actividad de los individuos, creando normas, limitando la ac-
tividad de los particulares, y cuando interviene en las activida-
des de los particulares es porque lo considera necesario, declara
la licitud o la ineficacia de los actos realizados por estos, pre-
viene la violación de derechos, y provee a la represión o repara-
ción.

Es pues en esta forma como crea el Estado una legislación -
social, para lograr la armonía entre los factores de la producción
mediante el orden jurídico que reconozca a los trabajadores un mí-
nimo de derechos inviolables. (24).

Este acto legislativo es imperativo porque impone el Estado
la obligación de someterse a la ley, y está a la vez provisto de -
una sanción que es medio adecuado para su debido cumplimiento. (25)

El Estado también debe realizar una función más que es la -

(23).- Fraga Gabino, op. cit. Edición 1964 pág. y sigts.

(24).- Porrúa Pérez op. cit. Pág. 232

(25).- Serra Rojas op. cit. Pág. 332.

jurisdiccional consistente en tutelar el orden jurídico definiendo la norma precisa a aplicar en los casos particulares, es decir, de clarar el derecho imparcialmente en los casos controvertidos por los conflictos.

Una última función del Estado como dice Porrúa Pérez (26) - es la actividad administrativa, consistente en la acción del Estado para promover la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos y el bienestar general. En este caso, actúa la autoridad de oficio y como iniciativa.

De acuerdo con los principios expuestos a mi juicio el Derecho del Trabajo es público, porque la finalidad de sus reglas jurídicas protege el interés colectivo. En este caso concreto a la clase trabajadora que son un grupo mayoritario de la sociedad.

Es también de carácter público, porque el Estado actúa con su carácter de soberano, regulando las actividades de los particulares, logrando así la paz social y, por último, es público porque deriva del derecho constitucional.

En la actualidad como nos dice Rafael Caldera, es rara la constitución que no contenga la exposición de derechos fundamentales de los grupos sociales. (27).

En nuestro país el artículo 123 constitucional señala las -

(26).- Porrúa Pérez op. cit. 356.

(27).- D. Pozzo Juan op. cit. Pág. 103.

bases del Derecho del Trabajo. Por lo tanto, forma parte del derecho constitucional. De igual forma, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado como normas de derecho público al derecho del trabajo, porque están inspirados sus principios en el más alto interés público (así vemos en la ejecutoria del 16 de marzo de 1935 Francisco Amezcua). En dicha ejecutoria se dijo: "el -- Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elevó a la categoría de Instituto especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo) (23)

Desde el punto de vista de la clasificación de las normas jurídicas atendiendo a su fuente, como dijo el maestro García Maynez, el derecho del trabajo es de derecho escrito.

Dentro de la subdivisión de las normas jurídicas individualizadas, las normas laborales son normas individualizadas públicas, -- porque provienen de las actividades de las autoridades.

Desde el punto de vista de la jerarquía de las normas jurídicas, las normas de trabajo son generales porque sus principios -- están estatuidos en las Constituciones y en las Leyes ordinarias y estas forman parte de las normas de carácter general según la -- clasificación hecha anteriormente.

Atendiendo a las normas a su clasificación en cuanto a su forma; vimos que hay normas negativas o prohibitivas y dijimos que

(28).- De la Cueva Mario pág. 215.

estas son las que prohíben determinada conducta y comparándolas, con las normas de trabajo estas son de carácter prohibitivo ya que prohíben establecer en el contrato del trabajo condiciones inferiores a las que la Ley establece. En caso contrario, son nulas las condiciones inferiores establecidas que sean contrarias a las que establece la Ley de trabajo. Así nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 22 dicho principio que dice: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque, se expresen el contrato".

I.- Las que estipulan una jornada mayor que las permitidas por la Ley.

II.- Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciseis años, establezcan para unas y otras el trabajo nocturno industrial o el trabajo en establecimientos comerciales después de las 22 horas.

III.- Las que estipulen trabajos para niños menores de 14 años.

IV.- Las que constituyen renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgados por esta Ley.

V.- Las que establezcan por consideración de edad, sexo o nacionalidad, un salario menor que el que se pague a otro trabajador, en la misma negociación por trabajo de igual eficiencia, en -

la misma clase de trabajo o igual jornada.

VI.- Las que fijen horas extraordinarias de trabajo a las mujeres y menores de 16 años.

VII.- Las que estipulen una jornada inhumana o lo notoriamente excesiva o peligrosa para la seguridad de la vida del trabajador a juicio de la autoridad respectiva.

VIII.- Las que fijen un salario inferior al salario mínimo.

IX.- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.

X.- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de empleados de esos establecimientos.

XI.- Las que entrañe obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tiendas o lugar determinado, y

XII.- Las que permitan al patrón retener el salario en concepto de multa.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Atendiendo a la clasificación hecha anteriormente de las normas jurídicas tomando en cuenta el punto de vista de su relación con la voluntad de los particulares, hay normas taxativas que

son las que obligan en todo caso a los particulares. La violación a estas normas no produce efecto jurídico alguno. Este concepto se reafirma con el artículo 8o. del Código Civil de Distrito y Territorios Federales que a la letra dice: "Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes de interés público serán nulos, excepto los casos en que la Ley ordene lo contrario. Y para confirmar más este principio el Art. 6o. del Código citado establece que "La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de un tercero".

Como es de observarse, las leyes de trabajo pertenecen a este tipo de normas taxativas ya que no pueden renunciarse los derechos establecidos en la ley, ni violarse.

De acuerdo con la potestad del Estado de crear normas jurídicas para mantener el orden y la paz entre los hombres, toca a él únicamente de acuerdo con las atribuciones de sus órganos crear -- normas que protejan al trabajador.

En respuesta a la interrogante planteada al principio de este capítulo sostenemos:

El derecho del trabajo es un derecho estatal porque lo crea el Estado, en consecuencia, es de derecho público, tiene carácter imperativo porque su cumplimiento representa el más alto interés -

social y forma parte del orden público. (29).

(29).- De la Cueva Mario op. cit. Pág. 253.

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Al mismo tiempo que nace el Derecho del Trabajo surge la idea de un derecho internacional de trabajo, es decir la universalización de sus principios.

Esta directriz obedece a la esencia misma del derecho del trabajo, que es la justicia social, o sea el respeto a la dignidad de la persona humana.

Roberto Owen, lanzó las primeras iniciativas de una legislación internacional del trabajo en el Congreso de Aix-la Chapelle en 1818. Propuso ahí medidas de protección a la clase obrera contra la explotación de que era víctima. Más tarde, estas ideas fueron reforzadas por Blanky, Wollovsky y otros. Como es de observarse, estas proposiciones fueron de tipo personal, no constituyeron un verdadero movimiento. Por tanto, fracasaron.

En los años de 1881 y 1889, el Gobierno Suizo convocó a reuniones donde se estudió una legislación sobre jornada máxima de trabajo, trabajo de mujeres y de niños, descanso semanal, etc. Tam poco tuvieron éxito.

En 1890 el Gobierno de Alemania, encabezado por Guillermo II, convocó a la primera Conferencia Internacional del Trabajo. Concurrieron a ella diversos países Europeos. Fue poco su éxito,

ya que apenas se votaron algunas recomendaciones, como la prohibición del trabajo nocturno de mujeres, el descanso dominical, la fijación de edad mínima para trabajar, etc. Aunque no se llegó a ninguna determinación práctica, estas resoluciones fueron base de Reuniones Internacionales mejor programadas.

En el año de 1900, se reunió en París el Congreso de Legislación del Trabajo que aprobó el Estatuto de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Fué esta una entidad privada constituida por economistas y jurisconsultos de los diversos países Europeos, para pugnar precisamente por la protección legal de los trabajadores en cada país y en el mundo.

Los fines primordiales de dicha Institución fueron, como lo señala Pozzo en su obra Manual Práctico De Derecho del Trabajo:

1.- Servir de unión de las personas que consideren la necesidad de una legislación protectora de los trabajadores. 2.- Creación de una Oficina Internacional del Trabajo para realizar una compilación de la Legislación del Trabajo en cada país. 3.- Realizar el estudio de la legislación del trabajo de los diversos países a fin de informarla en reuniones o Congresos Internacionales de la materia.

La Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, no tardó en poner en práctica sus fines. Así en los años de 1906 y 1913, convocó a dos Conferencias con resultados prácticos.

La Conferencia de 1906 aprobó dos Proyectos de Convención, uno relativo a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres que laboraban en la industria y el otro, referente a la prohibición del empleo de fósforo blanco en la industria de los cerillos.

La Conferencia de 1913 formuló dos Proyectos de Convención referentes, primero trabajo de mujeres y el otro a la prohibición del trabajo nocturno de los adolescentes.

La labor de la Asociación mencionada fue interrumpida por la guerra de 1914, pero se reunieron en distintos países representantes de Asociaciones de Trabajadores, expresando éstos su anhelo porque en el futuro Tratado de Paz se incluyeran disposiciones referentes al trabajo. Por eso en la Conferencia de Leads de 1917, celebrada por la Confederación Sindicalista Internacional, se concretaron las ideas que el futuro Tratado de Paz, debería imponer a todos los países: garantías mínimas de orden material y moral, como el derecho sindical, la integración de los Seguros Sociales, Higiene y Seguridad del Trabajo, etc.

La Carta de Berna aprobada en el año de 1918 por la Federación Sindical Internacional, concretó propiamente las bases de la Legislación Internacional del Trabajo, que fueron incorporados más tarde al tratado de Versalles de 1919.

En el preámbulo, parte XIII de dicho documento se establece que la Paz Universal y permanente sólo puede basarse en la Justicia Social.

Que la injusticia, la miseria y las privaciones de muchos seres humanos, pueden producir descontentos y amenazar, la Paz Universal. Por ello es urgente mejorar dichas condiciones, reglamentando las horas de trabajo, la duración máxima de las mismas, garantizar un salario vital, proteger al trabajador contra enfermedades sean o no profesionales, dar protección de los niños y otras medidas análogas.

Las altas partes contratantes, movidas por sentimientos pacifistas de justicia y humanidad convinieron en constituir la Organización Internacional del Trabajo. De esta manera fué fundado este organismo.

Veremos algunas notas fundamentales que caracterizan el Organismo Internacional mencionado. Es una institución de Derecho Internacional Público, tiene la función de implantar una Legislación Internacional del Trabajo susceptible de ser adoptada por todos los países del mundo. Esta labor la realiza estableciendo convenios y recomendaciones en materia laboral.

Son los Estados miembros los que financian el presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo. En virtud de su Constitución, sus órganos principales están compuestos por representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, todos con iguales derechos (30).

Las resoluciones que toma esta Institución deben aprobarse

(30),- Castorena J. Jesús op. cit. Pág. 56.

por las dos terceras partes de las Delegaciones Nacionales que presenten los gobiernos, patrones y trabajadores.

Los convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo, deben aprobarse y ratificarse por las legislaturas nacionales según sus Constituciones propias.

En nuestro sistema, la ratificación de un Convenio forma parte de nuestra Ley Fundamental según el Art. 133, que a la letra dice: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella, y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados"

El órgano supremo de la Institución (OIT) es la Conferencia, que es la reunión de representantes de los países miembros de la misma. Esta Conferencia se compone de cuatro representantes de cada país miembro, dos de los cuales son delegados del gobierno, y los otros dos representan respectivamente a los trabajadores y a los empleadores de cada uno de los miembros. Puede decirse que actúa como un legislador internacional del trabajo.

La Conferencia aprueba que sirven resoluciones y recomendaciones que sirven para elaborar las Leyes y Reglamentos de Protección Obrera, es decir, son principios generales destinados a orientar a los go-

biernos en la preparación de sus respectivas legislaciones nacionales.

Otro de los órganos que compone la Organización Internacional del Trabajo, es el Consejo de Administración que se compone de cuarenta personas, 20 de ellas son representantes de los miembros de la misma; de los cuales 10 de ellos deben ser de los países de mayor potencia o de desarrollo industrial; los 20 restantes, son designados: 10 por los representantes obreros y 10 por los representantes patronales de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Los miembros del Consejo de Administración duran en su cargo 3 años y se reúnen en forma irregular cada vez que lo creen pertinente.

Entre las funciones del Consejo de Administración tenemos, según lo señala la Constitución de la OIT: Nombrar al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, redactar los formularios que se envían a cada uno de los miembros, recibir y tramitar las quejas que se formulan por las organizaciones patronales u obreras de los Estados miembros, o por éstos en contra del Gobierno de un Estado o de varios que no cumplen con los convenios ratificados.(31)

El último órgano de esta entidad es la Oficina Internacional de Trabajo que es la Secretaría de la Organización, su cometido consiste en coordinar y dirigir las actividades, reunir y estudiar (31).- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Edit. Ofna. Internacional del Trabajo, Ginebra 1963.

diar la documentación que recibe de todo el mundo, editar publicaciones con informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, y en particular al estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia, con miras a la adopción de convenios internacionales; así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración. Esta oficina cuenta en la actualidad con agencias y corresponsalías en numerosos países. (32)

El Artículo 427 del Tratado, establece los principios a que la Legislación Internacional del Trabajo debe ajustarse por ser urgentes y necesarios. (entre éstos el más importante es no considerar al trabajo como una mercancía; (El derecho de asociación, tanto de patrones como de trabajadores, el salario vital, la jornada de 8 horas; un día de descanso de 24 horas a la semana, la prohibición del trabajo de los niños y adolescentes, salarios iguales sin distinción de sexos, igual trato a trabajadores, sean nacionales o extranjeros, organización de un sistema de inspección del trabajo, para lograr que se cumplan efectivamente las Leyes y Reglamentos de Trabajo a los obreros. Todos esos principios fueron refirmados y empleados en la Declaración de Filadelfia en el año de 1944 y es tatuídos en la Constitución de la misma Organización.

Aparte de ello, en 1948, la ONU aprobó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, cuyo texto contiene considera--

(32).- Las Normas Internacionales del Trabajo. Revista OIT. Ginebra, Abril de 1965.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. S.

ciones en torno a la seguridad social y a problemas laborales.

1.- El Derecho a la Seguridad Social y a la satisfacción de necesidades económicas, sociales y culturales, indispensables a la dignidad del hombre y al libre desarrollo de su personalidad.

2.- Derecho de quien trabaja a recibir una remuneración equitativa y satisfactoria, así como el de su familia una subsistencia digna.

3.- El derecho al descanso y a disfrutar del tiempo libre.

4.- El derecho a un nivel de vida adecuada.

5.- El derecho de asistencia especial en la maternidad y en la infancia (33)

En la actualidad es rara la Constitución de los países del mundo que no contenga estos principios laborales.

El Maestro de la Cueva sostiene que el Derecho del Trabajo ni es Derecho Internacional Público ni es Derecho Internacional Privado, sino un tipo nuevo. (34).

Ahora nos preguntamos ¿se puede hablar de un Derecho Internacional del Trabajo propiamente dicho? Y contestamos en forma dubitativa, pues mientras existan Estados imperialistas, pueblos que

(33).- D. Pozzo Juan, op. cit. pág. 40

(34).- De la Cueva Mario Op. cit. Pág. 323 y 721.

se apoyan en la fuerza para dominar a otros en forma de Colonias; capitanes de los grandes ejércitos de la Banca o de la Industria - que pretendan dominar al mundo, cualquiera que sea el pretexto, el Derecho del Trabajo y sus proyecciones internacionales, se refugiarán en los campos del ideal.

De igual forma podemos plantear la siguiente interrogante - ¿Se puede hablar de un Código de Derecho Internacional de Trabajo? Aún cuando se han compilado las Convenciones y recomendaciones de la Institución ya mencionada, el Derecho Internacional del Trabajo está todavía en formación. Así como el nacimiento del Derecho del Trabajo fue largo y difícil, su internacionalización tardará para ser una realidad mundial; cuando todos los países de la tierra a-lienten e implanten los valores universales de justicia social.

Por eso creo que se habla de un Derecho nuevo como dice el maestro de la Cueva.

A pesar de ello los proyectos de Convenciones y de recomendaciones de las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo, han ejercido influencias en las legislaciones internas de los Estados; así vemos como muchos principios del Derecho del Trabajo son ya universales, como la jornada máxima de trabajo, la idea de un salario mínimo, el descanso semanal, la protección de mujeres, a las madres, a los menores de edad y otras medidas protectoras del trabajo.

II.- EL ARTICULO 427 DEL TRATADO DE VERSALLES Y EL ARTICULO 123 -

CONSTITUCIONAL MEXICANO.

El artículo 427, de dicho documento establece:

- 1o.) El trabajo no debe ser considerado como una mercancía o un artículo de comercio.
- 2o.) El derecho de asociación con cualquier objeto, siempre que no sea contrario a las leyes, tanto para los trabajadores como para los empleadores.
- 3o.) El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente tal como se comprende en su tiempo y en su país.
- 4o.) Adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como objetivo a alcanzar en todas partes en que aún no haya sido obtenido.
- 5o.) La adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como mínimo, que deberá comprender el domingo, siempre que fuera posible.
- 6o.) La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, las limitaciones necesarias que le permitan continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.
- 7o.) El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor.

80.) Las reglas dictadas en cada país sobre las condiciones del -- trabajo deberán asegurar un tratamiento económico equitativo a todos los obreros que legalmente residan en el país.

90.) Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección en el que participen mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos a los obreros. (35)

Vamos a comparar los principios del artículo 427 del Tratado de Versalles y el 123 de nuestra Constitución, para ver si nuestra Carta Fundamental está más avanzada en materia laboral que el artículo 427 ya citado.

El primer principio que sustenta el Tratado mencionado, es que el trabajo no debe ser una mercancía. Nuestra Constitución Política de 1917, está adelantada en este principio ya que el precepto del Tratado se firmó en fecha posterior a la Constitución, es decir, el Tratado se firmó en 1919. (36) Así en su Fracc. XXVII el artículo 123 interpreta este principio; que son nulas las condiciones inhumanas que se establezcan en el contrato por lo notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato mismo, un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estatuir un plazo mayor de una semana para la percepción --

(35).- D. Pozo Juan, op. Cit. Pág. 37.

(36).- El Tratado de Versalles de 1919, sus antecedentes, Instituto Iberoamericano de Derecho Comparado, Madrid 1928.

del jornal, el pago en un lugar de recreo, fonda, café, taberna, etc. Y todavía para reafirmar el avance de nuestro derecho del trabajo la Frac. VIII del 123, contiene este principio que no habla propiamente del término, habla de que el salario es exceptuado de embargo, como es de notarse este término está íntimamente ligado al salario con el del trabajo, y por lo tanto, se puede interpretar el principio enunciado con esta fracción.

El derecho de asociación.- Es otro de los principios en materia de trabajo enunciado en el Tratado, está contenido también en nuestro artículo mencionado en su Frac. XVI como derecho que tienen tanto los patronos como los asalariados para coaligarse en defensa de sus intereses, formando así los sindicatos, las asociaciones profesionales. A Este principio, como es de notarse, nuestra Carta Magna de 1917 lo ha superado. También el artículo 9o. de nuestra Carta Fundamental tiene consagrado este derecho que tienen todos los ciudadanos mexicanos, y para reafirmar mas el principio citado nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 234 establece el reconocimiento del derecho de asociación cuando dice: "Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa" Se ve pues que se ha recogido por nuestra Constitución y por nuestra Ley Laboral.

El principio de que el salario percibido por el trabajador debe ser suficiente, para garantizarle un nivel de vida conveniente según el tiempo y el país, lo contiene nuestro precepto citado en su Frac. VI: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los --

trabajadores serán generales o profesionales. Los generales registrarán en una o en varias zonas económicas, y los salarios profesionales se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales". Sigue diciendo la Frac. VI que los salarios mínimos generales deben ser suficientes para la satisfacción de las necesidades normales de un jefe de familia, tanto en el orden material, social, cultural, como para la educación obligatoria de los hijos. Como puede verse, - - nuestra legislación supera también al texto del Documento de Versalles.

Otro tanto sucede con la jornada máxima de trabajo. La - - - Frac. I de nuestro artículo 123 la establece en 8 horas superando también el tratado de 1919.

En relación con el principio de que la semana de trabajo debe ser de 48 horas según lo establece el artículo 427 del Tratado, la Frac. IV de nuestro precepto se anticipó al disponer el séptimo día de descanso obligatorio. Así, la Frac. II del apartado B del artículo 123 dice: "Por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, con goce de salario íntegro".

Vemos pues que aunque el legislador no lo especificó gramaticalmente la semana de 48 horas existe en nuestra Ley. El artículo 69 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece también en forma clara la voluntad del legislador al disponer que, previo acuerdo con el patrón, los trabajadores de una empresa podrán repartirse las horas de trabajo en la semana de 48 horas a fin de permitir

al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

El artículo 427 del Tratado de Versalles enuncia también como medida de urgencia a que deben sujetarse los citados signatarios, la de permitir al obrero disfrutar de un día de descanso a la semana. A este respecto nuestra Norma Fundamental dice en el apartado B Fracc. II del Art. 123: "Por cada 6 días el trabajador disfrutará de un día de descanso con salario íntegro" Solamente para reafirmar todavía este principio nuestra legislación laboral en su artículo 78 lo establece al indicar que tienen facultad los gobernadores de los Estados, de los Territorios y el Jefe del Depto. del Distrito Federal para reglamentar este principio, procurando que este día de descanso sea el domingo, de igual forma el artículo 69 como se ha mencionado anteriormente que el obrero de acuerdo con el patrón pueden convenir la semana de 48 horas permitiendo al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

La prohibición del trabajo de los adolescentes para asegurar su desarrollo físico e intelectual está establecido en el Tratado. Nuestra Constitución también lo contiene. El artículo 123 -- Frac. III dice: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas".

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 19 dice: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 -

años y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria salvo los casos de excepción que la autoridad correspondiente apruebe, en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. En relación a este último párrafo el Lic. Juan B. Climent Beltrán en su obra *Ley Federal del Trabajo Comentada* dice: "En la práctica los contratos de trabajo para los mayores de 14 y menores de 16 años deben someterse a la autorización del Depto. de Protección al Trabajo de Mujeres y Menores, exhibiendo los siguientes documentos: a) Acta de nacimiento, b) certificado de educación primaria, o en su defecto comprobante de escolaridad, en cuyo segundo caso el citado Departamento procura que el menor termine el ciclo de primaria, mediante cursos intensivos en la Escuela instalada en la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (37)

El artículo 21 Frac. III de nuestra Ley Laboral reafirma el principio que tiene relación directa con lo dispuesto en la Frac. VI del artículo 10. Constitucional que dice: "Que debe ser obligatoria la educación primaria.

La Ley Orgánica de la Secretaría de Educación Pública, publicada en el Diario Oficial del 23 de enero de 1942 protege al menor desde el punto de vista intelectual reforzando el enunciado del artículo 19 mencionado de la Ley Federal del Trabajo, ya que obliga a los patrones que tengan negociaciones que estén ubicadas a

(37).- Climent B. Juan, *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Edit. Esfinge, S. A, México 1967, Pág. 55

más de 3 kms. de la población más cercana a establecer y sostener escuelas de educación primaria para la comunidad, siempre que el número de niños en edad escolar primaria sea mayor de 20.

También establece el artículo 427 del Documento firmado en 1919 que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinción de sexo. Nuestro articulado constitucional en su Frac. VII es más amplio y por lo tanto ha superado también como los anteriores principios, ya que establece no solamente el sexo sino también habla de la nacionalidad, un aspecto que haremos mención en otro capítulo de este trabajo. El artículo 86 del Código Laboral nuestro reafirma el precepto: "Para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, así tanto las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria sin que puedan establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad."

También el artículo 427 establece la organización del servicio de inspección de trabajo de los menores de las mujeres y de los adultos, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo; en nuestro país el órgano encargado de esta labor de inspección es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Así su Reglamento Interior en el artículo 80, dispone que el Departamento de Protección al Trabajo de Mujeres y Menores tiene la función de vigilar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y sus Reglamentos, en relación con el trabajo de las mujeres y menores, como por ejemplo: "Que las mujeres no reali

cen labores peligrosas, en lugares insalubres, no trabajar en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, no realizar trabajos peligrosos durante el periodo de embarazo, el disfrute de un descanso de 6 semanas antes, y 6 semanas después del parto" y otras protecciones que nuestra Ley señala en su articulado. Asi mismo es función del Departamento de Protección de Mujeres y Menores, vigilar que sean protegidos los mencionados sujetos del derecho de trabajo de acuerdo con las disposiciones de nuestra Ley y sus Reglamentos.

Como es de observarse, la vigilancia del cumplimiento de las leyes del trabajo se realiza por medio de la visita que hacen los inspectores a las empresas para comprobar que efectivamente se cumplen las disposiciones laborales. Así también el Departamento mencionado tiene facultad de adoptar medidas de protección en favor de los menores y de las mujeres como resultado de sus visitas de acuerdo con las actas levantadas, teniendo facultad dichos inspectores para fijar plazos a las empresas a fin de que implanten las medidas de protección para estos trabajadores. Los inspectores en forma general, cuidan de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones de higiene y de seguridad, así como las disposiciones sobre derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos o sea el Reglamento Interior de Trabajo para el efecto de aplicar las sanciones previstas en caso de incumplimiento (38).

(38).- Reglamento Interior del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1957, Pág. 28 y 29

Igualmente cuidan que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patrones y obreros.

Nuestro artículo 123 y nuestra Ley Federal del Trabajo, contienen todos los principios estatuidos en el artículo 427 del Tratado de Versalles y aún otros no previstos en aquel.

Recordemos que nuestra Carta Magna data de 1917. Por lo tanto, es más propio decir que el Tratado de Versalles contiene algunas de las disposiciones tutelares del trabajo que México se ha dado.

CAPITULO III

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

I.- Territorialidad.

Al hacer nuestros estudios, al principio de nuestra carrera, estudiamos la aplicación de la ley en el espacio, y establecimos el principio general de que la Ley se aplica en el Territorio donde se ha dictado, o en otras palabras, las Leyes se aplican exclusivamente dentro del territorio del mismo, y a todas las personas que en él se encuentren. sean nacionales o extranjeros, residentes o transeúntes; a este principio se le ha denominado en Doctrina, Territorialidad Absoluta. La razón fundada de este principio, es la del Orden Público interno del Estado, siendo éste la actuación individual y Social del orden jurídico establecido en una sociedad. En consecuencia la territorialidad de la Ley es lo que denominamos límite espacial de vigencia de la misma.

El maestro Rafael de Pina nos dice "que la territorialidad de la ley es el principio que afirma para todo caso la eficacia de la ley nacional dentro del territorio del estado, con exclusión de la ley extranjera, salvo las excepciones admitidas expresamente, en virtud de un tratado o de una costumbre internacional" (39)

El jurista Rojina Villegas, profesor de nuestra Facultad de

(39).- De Pina Rafael.- Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. Méx. 1965, Pág. 281

Derecho, casi en idéntica expresión, nos dice que los tratados internacionales, que según el Artículo 133 de la Constitución Federal, hiciera el Presidente de la República, con aprobación del Congreso, serán considerados como Ley Suprema de la Unión, y pueden establecer, y de hecho establecen, excepciones al principio de territorialidad, fundadas en la reciprocidad internacional, que en este caso tiene un contenido preciso. (40).

Después de examinar estos principios estatuidos de la territorialidad de la ley en su aplicación, encontramos pues, que por excepción, se puede aplicar la ley extraterritorialmente, pero solamente por disposición positiva interna de cada estado, y cuando no se violen los órdenes públicos internos de los mismos, es decir, para que un Estado permita que una ley extranjera se aplique en su territorio, es necesario que conforme al sistema jurídico de dicho estado, sea posible y lícita esa aplicación. Estas posibilidades de aplicación extraterritorial, deben regularse bien sea por que una ley del mismo así lo reconozca, o por que la jurisprudencia haya elaborado un sistema que permita tal hipótesis.

Esta reglamentación, dice el maestro Rojina Villegas, puede ser expresa, admitiendo tal posibilidad, o bien crear un sistema de reciprocidad internacional, que admita siempre en esos casos, la aplicabilidad de la ley extranjera. (41).

(40).- Rojina Villegas, Rafael.- Compendio de Derecho Civil.- Tomo I. Antigua Librería Robredo. Méx. 1962.

(41).- idem. Pág. 260.

Sobre éste, en particular, el profesor De Pina en su obra Derecho Civil Mexicano, Vol. I, nos dice: para que opere la aplicación extraterritorial de las leyes, hay que tener muy en cuenta -- que la eficacia de éstas, fuera del territorio del estado que las haya dictado, depende de que exista en el estado a que haya de aplicarse, algún precepto legal que lo autorice. Las leyes extranjeras no son aplicadas cuando violan los principios en que se basa el estatuto jurídico nacional. (42)

Hecho este pequeño paréntesis, nos limitaremos al problema de la aplicación del derecho del trabajo en el espacio: Desde el punto de vista del derecho internacional privado, el derecho del trabajo es de aplicación territorial, porque se aplica la ley del Estado dentro del cual se presta el servicio. (43).

Se limita por regla general al territorio del país que lo dicta, es decir, tiene validez tanto para los ciudadanos como para los extranjeros, pero puede ocurrir que algunas normas, de acuerdo con su texto o fin, sólo valgan para los nacionales, y otras sólo para los extranjeros. Entre las primeras hay que encuadrar las normas que algunos países últimamente han incorporado a su legislación de trabajo, con el fin de proteger a sus nacionales, contra la concurrencia que dentro del país pudieren hacerles los extran

(42).- De Pina, Rafael.- Elementos de Derecho Civil Mexicano. Edit. Porrúa. Méx., 1965. Pág. 114.

(43).- De la Cueva, Mario.- Ob. cit. Pág. 334.

jeros. Considero que las pequeñas limitaciones que se les imponen a los extranjeros, se deben precisamente a mantener o preservar el orden público.

También pueden mencionarse medidas de protección relativas a los trabajadores nacionales que van a prestar sus servicios en el extranjero, en estos casos, como dice el profesor Krotoschin, se exige, generalmente, la forma escrita del contrato y el otorgamiento de fianza por parte del empleador, para responder de los gastos de repatriación del trabajador y de los que originen su traslado hasta el lugar donde fue contratado, gastos que en ningún caso deben descontarse del salario. (44).

En este caso, se establece un principio aplicable a un extranjero, lo cual no implica una contradicción a su territorialidad.

La territorialidad del derecho del trabajo en su aplicación nos dice Rafael Caldera, ha sido consagrada en diversas formas; por la jurisprudencia; la doctrina y por la Ley misma, así por ejemplo: el Tribunal Superior del Trabajo ha dicho, "que la legislación laboral Brasileña es estrictamente territorial, aplicándose a cuantos trabajen aquí, sean nacionales o extranjeros, aún contratados en el extranjero".

Sigue diciendo dicho jurista: El Cod. expresa que sus dispo

(44).- Krotoschin Ernesto. op. cit. Pág. 49.

siciones rigen en todo el territorio de la República para todos -- los habitantes, sin consideración a su nacionalidad. El Código Dominicano expresa: "Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial" (45)

Otras de las razones fundamentales por las cuáles el derecho del trabajo es de aplicación territorialista, es por que éste principio ha entrado a formar parte del derecho internacional del trabajo. Así se ha considerado en la VI Conferencia Internacional Americana, celebrada en la Habana en el año de 1928, y en el Proyecto del Código del Derecho Internacional Privado; se dice que es territorial la legislación sobre accidentes de trabajo y protección social del trabajador. Por último la Carta Internacional Americana de las Garantías Sociales, aprobada en la Conferencia Americana de Bogotá en 1948, se dice en su Art. II inciso A (que los derechos consagrados a favor de los trabajadores, no son renunciables, y las leyes que los reconocen, obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros)(46):

Sobre este problema, Eugenio Pérez Botija nos dice que el principio de la territorialidad parece ser básico, en la aplicación de las normas del trabajo. Sin embargo, dice, "la reglamentación del trabajo es especial, ya que a éstos no se les equipara a los nacionales; hay aquí por tanto, un principio de excepción". Los tratados de reciprocidad, pueden suprimir o aminorar los efec-

(45).- Caldera, Rafael.- op. cit. Pág. 198.

(46).- De la Cueva, Mario.- op. cit. Pág. 334

tos de éste principio; criterio éste con el que concordaremos al expresar nuestro criterio, en relación con la excepción a la territorialidad de la ley del trabajo, al comentar algunos artículos de nuestra Ley Federal del trabajo mexicano. (47).

A manera de ejemplo citaremos como un principio de excepción a la territorialidad, a los tratados de reciprocidad, que son aquellos en los cuales se reconoce la aplicación de las normas laborales, en éste caso, de un país a los trabajadores de otro, a cambio de que este, a su vez, aplique el mismo trato a los del primero. Supone pues, una mutua y recíproca concesión, por virtud de la cual, se pretende situar a los trabajadores de los países firmantes del tratado, en un plano de igualdad, dentro de otro, o los otros estados, en relación con los trabajadores nacionales. (48)

Para reafirmar más la aplicación territorial de nuestra materia, señalaremos otros principios: El régimen jurídico para las asociaciones profesionales, rige el derecho del país donde la organización tiene su sede social.

En cuanto a la organización de la empresa, Krotoschin nos dice al respecto: "Cuando se trata de instalar ciertos órganos vinculados únicamente a la empresa, y no a la profesión o a la industria entera, (consejos de empresa, por ejemplo), el derecho aplica

(47).- Pérez Botija, Eugenio.- Curso de Derecho del Trabajo.- 6a. edición.- Edit. Tecnos, S. A. Madrid. 1960 Pág. 167.

(48).- Alonso Garcia, Manuel. Der. del Trabajo.- Edit. Librería Bosch Barcelona.- 1964.- Pág. 93

ble es del lugar de la empresa, aunque ésta no fuere sino la sucursal de un establecimiento que tendría su sede principal en otro país. Por otra parte, las funciones de estos órganos se limitarán lógicamente, a la parte de la empresa que está situada dentro del país, cuyo derecho ha sido decisivo para la constitución de los mismos. En cuanto a los delegados del personal, previstos por algunas legislaciones, éstos representarán también a los trabajadores que sólo temporal y ocasionalmente presten servicios en el extranjero.

En cuanto al derecho policial del trabajo, la territorialidad de la ley rige también. En este campo donde la aplicación de aquel principio es estricta, puesto que las normas de policía no se refieren a vínculos de coordinación. El objeto del derecho policial es más la prestación misma del derecho del trabajo.

En cuanto a las medidas obligatorias de higiene y seguridad la reglamentación legal de la jornada del trabajo de mujeres y menores, etc., la aplicación de la ley del lugar del trabajo es de ineludible rigor, tenga la actividad desempeñada en el país el carácter transitorio o permanente. (49).

Por lo que se refiere al derecho convencional y especialmente al contrato individual de trabajo, conforme a las reglas del derecho internacional privado, hay que tomar en cuenta la forma y el

(49).- Krotoschin Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo... Pág. 50-1 Editorial De palma Buenos Aires 1947.

contenido de los mismos:

A.- En cuanto a la forma, los contratos se rigen por las leyes del país donde se hubieren celebrado.

B.- Por lo que se refiere a su contenido, de los contratos, siguiendo el principio de la autonomía de la voluntad, el derecho aplicable en primer término, es el del país a cuyo derecho las partes han querido someter sus relaciones. Hecha esta elección, el contenido del contrato se rige por las normas forzosas respectivas. En cuanto a los extraterritoriales, o sean los representantes de las diversas naciones, acreditados ante nuestro país, (agentes diplomáticos), estos gozan de acuerdo con el derecho internacional y el derecho público, de cierta inmunidad con respecto a los territoriales.

Dentro de la inmunidad principal que nos interesa en este caso concreto, es el de la inviolabilidad del local que ocupa la embajada o legación, que se ha considerado como parte del territorio extranjero, por respeto de un estado hacia la soberanía de otro. (50).

En cuanto a la aplicación del derecho laboral, el maestro González Blanco nos dice que el régimen que deben sujetarse los extraterritoriales es el siguiente:

(50).- Sepúlveda, César.- Derecho Internacional Público.- 2a. Edición.- Edit. Porrúa.- Méx. 1964 Pág. 131.

Por lo que respecta a las sanciones que pudieran derivarse de la inobservancia de ese contrato, o de cualquier norma de derecho del trabajo, también se aplica el derecho mexicano.

Pero por lo que respecta al procedimiento para exigir al extraterritorial el cumplimiento de nuestras leyes, estos no se someten al mismo procedimiento que se sigue contra cualquier particular: no se puede demandar a un extraterritorial ante los tribunales del trabajo, para poder obligarlos a que respeten la legislación, se tiene que recurrir a los medios diplomáticos; y es a través de las diversas cancillerías ante México, que representan a éstos, como puede lograrse la observancia de nuestra legislación; y sigue diciendo el jurista mexicano, que por lo que respecta a la inspección por las violaciones que pudiera cometerse, hay que tener en cuenta dos situaciones:

1.- Si el contrato de trabajo es el del domicilio del extraterritorial o en lugar diferente; si es en un lugar diferente entonces los inspectores pueden acudir a esos lugares y hacer la inspección ordenada.

2.- Si el contrato de trabajo es el domicilio, los inspectores no pueden entrar a hacer esa inspección, por que ese domicilio forma parte del territorio extranjero, como se ha dicho anteriormente (51).

(51).- González Blanco, Salomón.- Apuntes de Derecho del Trabajo. UNAM.- México 1943.- Pág. 48.

En nuestra opinión son pues, dos casos de excepción a la no territorialidad del derecho del trabajo, el caso de las embajadas y el de los tratados internacionales.

II.- ASPCTOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANO DE 1931.

El concepto de nacionalidad va íntimamente ligado a la territorialidad del derecho del trabajo; así de este concepto Alberto Arce nos dice: "La nacionalidad es el lazo político y jurídico que une a un individuo con un estado" (52).

Una vez determinada la nacionalidad de un individuo por un estado, éste ha hecho uso de su facultad discrecional para ello. Casi en las mismas circunstancias, y por razones de orden público interno del estado, estos a veces han legislado también en materia de trabajo, con ciertas restricciones para el extranjero: Así nuestra legislación laboral de 1931, en su Art. 29 dice: "Todo contrato de trabajo celebrado por trabajadores mexicanos para la prestación de servicios fuera del país, deberá extenderse por escrito, ser legalizado por la autoridad municipal del lugar donde se celebre, y visado por el Cónsul de la nación donde deben prestar los servicios.

Contendrá, además, como necesarias para su validez, las siguientes estipulaciones, sin las cuales no podrá ser legalizado:

(52).- G. Arce, Alberto.- Der. Int. Priv. IV Edic. Imp. Univ. Guad. 1964. Pág. 13

1.- Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y sus familiares en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras, el cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón o contratista.

2.- El trabajador percibirá íntegro el salario convenido sin que pueda descontársele cantidad alguna por cualesquiera de los conceptos a que se refiere el inciso anterior, y

3.- El empresario o contratista otorgará fianza, o constituirá fianza o depósito en efectivo en el Banco del Trabajo y en su defecto en el Banco de México, a entera satisfacción de la autoridad de trabajo respectiva, por una cantidad igual a la que importen todos los gastos de repatriación del trabajador y de su familia, y los de su traslado hasta su lugar de origen.

Una vez que el empresario compruebe haber cubierto dichos gastos o la negativa del trabajador para volver al país, y que no adeuda al trabajador cantidad alguna por concepto de salario o indemnización a que tuviere derecho, la autoridad de trabajo ordenará la devolución del depósito o cancelará la fianza otorgada.

Este precepto mencionado, confirma los principios que norman a los trabajadores migratorios entre dos o más países que celebran Convenios o Acuerdos Internacionales en la materia. Así observamos el acuerdo internacional sobre los trabajadores migratorios y contratos tipo de trabajo celebrado entre los gobiernos de Méxi-

co y de los Estados Unidos de América sobre contratación de trabajadores agrícolas mexicanos aprobado el 11 de agosto de 1951. Dicho documento estipula los principios siguientes:

El artículo 60. del Acuerdo mencionado dispone sobre el transporte de estos trabajadores entre las estaciones migratorias y los centros de recepción; el Secretario del Trabajo por cuenta del gobierno de los Estados Unidos proporcionará transporte a los trabajadores seleccionados en una estación migratoria, desde dicha estación migratoria al centro de recepción correspondiente y para el regreso de dichos trabajadores a la estación migratoria en la que fueron seleccionados; y sigue diciendo dicho artículo "el Secretario del Trabajo por cuenta del gobierno de los Estados Unidos de América, proporcionará alimentación a los trabajadores seleccionados en una estación migratoria al centro de contratación; durante el tránsito entre la estación migratoria y el centro de recepción, mientras se encuentren en el centro de recepción en espera de ser contratados o regresados a México; y durante el tránsito desde el centro de la recepción a la estación migratoria.

El artículo 17 del mismo ordenamiento reafirma la repatriación de los trabajadores migratorios mexicanos al disponer que el patrón, por su cuenta, deberá proporcionar al trabajador su transporte y subsistencia, entre el centro de recepción en el que lo ha ya contratado y el lugar de empleo, deberá también proporcionarle subsistencia y transporte, o pagarle el importe de éste último, desde el lugar de empleo hasta el centro de recepción donde lo hubiere contratado. Esta obligación le corresponderá tanto en el ca

so de que el trabajador regrese a México a la expiración del plazo de su contrato, como cuanto tal regreso se efectúe en cualquier fecha anterior a la terminación. Sin embargo el patrón no estará obligado a reintegrarle al trabajador mexicano sus gastos de transporte y subsistencia a su regreso, cuando éste lo hubiere hecho el mismo trabajador por su cuenta hasta el centro de recepción o hasta México, sin haberle dado al patrón una oportunidad razonable para que le proporcionara dichos transportes y subsistencia, o le pague ese importe. Si tal trabajador se presenta ante el Cónsul de México o en el centro de recepción más inmediato, dentro del plazo de tres días después de haber abandonado su lugar de empleo, el Cónsul de México y el representante del Secretario del Trabajo practicarán una investigación conjunta con arreglo al artículo 30 del Acuerdo, a fin de determinar si el trabajador tuvo motivos justificados para abandonar su trabajo sin haberle dado al patrón una oportunidad razonable para que le proporcionara o pagara su transporte de regreso. Si se resuelve conjuntamente que el trabajador tuvo motivos justificados para dejar su empleo, el patrón se hará responsable de los gastos de transporte y alimentación del trabajador en su regreso del lugar de empleo hasta el centro de recepción correspondiente.

Como es de notarse, estos preceptos del acuerdo mencionado, reafirma la repatriación de trabajadores que salen al extranjero a laborar ; estos gastos a cargo del patrón extranjero justifican una vez más el carácter proteccionista y humanista del ser humano llamado trabajador.

Debemos dejar asentado, que la repatriación comprende, comida, transporte, medicina y todo aquello que asegure su persona hasta el lugar de traslado del empleado.

Las causas no justificadas por abandono de empleo antes de la terminación del contrato, no hay obligación de pagar los gastos del trabajador cuando este no le haya dado tiempo al patrón para ello; y que aquel lo haya hecho por su cuenta propia, se entiende en este caso, que el trabajador lo hizo a su cuenta y riesgo, en consecuencia, el derecho se aplica equitativamente para ambas partes, con un criterio de equidad y de justicia para ambas partes.

En relación con el artículo 38 que se refiere a la acción conjunta de ambos gobiernos en combatir las internaciones ilegales, ya que el tráfico, la internación ilegal de trabajadores es un elemento que impide el funcionamiento efectivo del acuerdo suscrito; para ello convienen en adoptar todas las medidas adicionales que sean posibles para la eliminación de dicho tráfico y de la entrada ilegal a través de la línea divisoria internacional.

Esta estipulación de los gobiernos, en la práctica no es posible cumplirse, ya que los que pretenden emigrar ilegalmente en el extranjero se valen de medios ilícitos para ello, teniendo posteriormente los resultados negativos a sus intenciones, como la de obtener buenos salarios en el extranjero, de tener los beneficios que la ley local otorga a sus nacionales, en fin todo aquello que pone en peligro su vida, solo con la ilusión de obtener unos cuantos dólares que convertidos en pesos mexicanos representan una can

tividad grande según su real saber y entender; o simplemente por conocer el país extranjero. En estas condiciones, en mi concepto no hay ninguna obligación de repatriar a estos sujetos que violan las leyes migratorias.

El Contrato tipo de trabajo incorporado al Acuerdo Internacional del 11 de agosto de 1951, establece la obligación del patrón extranjero de repatriar al trabajador, así en su cláusula 7, estipula lo dispuesto en el artículo 17 del Acuerdo citado.

El contrato tipo mencionado en su clausulado número 7, referente a transportes, dispone "Por sujeción a lo dispuesto en el artículo 17 del Acuerdo mencionado, el transporte del trabajador mexicano incluyendo el flete hasta de 37 kilos de objetos de uso personal, exceptuando inmuebles, desde el centro de recepción en que fue contratado hasta el lugar de empleo y su regreso al centro de recepción, así como sus gastos de alimentación, alojamiento y otros necesarios durante el viaje, serán pagados por el patrón.

Sin embargo, en caso de que el trabajador no complete su contrato de trabajo por razones injustificadas, según se haya determinado conjuntamente conforme al artículo 30 del Acuerdo, el patrón no estará obligado a proporcionar transporte de regreso y alimentación o a pagar el costo de ambos, excepto en la misma proporción en que se halle en el tiempo trabajado con el período de duración de contrato del trabajador. Sigue diciendo dicho precepto: -- "Todo transporte entre el centro de recepción y los lugares de empleo, se llevará a cabo en vehículos de servicio ordinal de pasaje

ros , o en otros medios adecuados de transporte", a condición a que estos tengan suficientes asientos fijos, apropiados para el transporte de pasajeros, que estén debidamente protegidos contra la inclemencia del tiempo, que reúnan los requisitos de seguridad obligatorios para los transportes ordinarios y que estén amparados con seguros convenientes para proteger a los trabajadores contra lesiones resultantes durante el tránsito.

Cuando los trabajadores sean transportados por ferrocarril, el patrón no estará obligado a darles pasaje de primera clase.

Como podemos observar en este clausulado del Contrato, se reafirma la obligación del empleador extranjero, de repatriar al trabajador nacional.

Ahora contemplamos el artículo 29 de la Ley Laboral Mexicana, que establece formalmente los requisitos para la contratación de un nacional, requisitos sin los cuales no podrán surtir efectos alguno en el extranjero, en mi opinión se está aplicando la Ley Extraterritorialmente en forma relativa y aparente, este requisito se establece como medio de protección al trabajador en el extranjero, pero de ninguna manera debe entenderse que la ley se está aplicando extraterritorialmente en una forma tácita, porque entonces se estaría violando la soberanía de otro Estado, y violando en consecuencia el orden público interno del mismo.

Establecer los Estados estos requisitos para la salida de sus nacionales fuera de sus territorios, es ejercer su facultad

discrecional para regular la conducta de estos conciudadanos, porque estos podrían entrar ilegalmente al extranjero, en este caso de violar las normas migratorias, no se podría alegar ninguna protección legal por parte del que violó dichas normas.

Se establecen estos preceptos protectores, con el fin de que sea asegurada su persona y se le trate con dignidad inherentes a la misma. Generalmente en estos casos, existen convenios entre los gobiernos para la salida de sus nacionales al extranjero; caso concreto lo tenemos ya contemplado en el Acuerdo Internacional sobre trabajadores migratorios ya citado. (ya no está vigente). (53)

El artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo nos habla del cambio de nacionalidad de una embarcación mexicana, y que es causa de terminación de los contratos, dejando vigente la obligación de repatriar a los tripulantes hasta el punto de domicilio de la embarcación, si no se ha convenido otra cosa en lo que respecta al puerto nacional al que deben ser destituidos, y la de cubrirles los emolumentos que devenguen hasta el momento del desembarco, más tres meses de salario, como puede verse en este artículo, en mi opinión contiene otro principio de extraterritorialidad relativa del Derecho Mexicano de Trabajo por la razón ya dada anteriormente y por que son ocasionales estos hechos, en que la aplicación de la ley tal parece que se pone en entredicho.

(53).- Acuerdo Internacional Sobre Trabajadores Migratorios y Contrato Tipo de Trabajo de 1951. Sria. de Relaciones Exteriores Méx. 1962.

CAPITULO IV

ALGUNOS PRECEPTOS DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO EN
LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.I.- PROTECCION DE LOS NACIONALES DE ACUERDO CON EL ARTICULO
9o. Y OTROS.

Antes de dejar terminado este breve trabajo, deseo manifestarle al honorable jurado, que fue mi intención exponer en este trabajo lo más concreto posible mis conceptos, ya que el derecho es creación, en consecuencia a medida que el mundo va cambiándose, el derecho va creándose también; por lo tanto es difícil y complejo determinar el campo que abarca el derecho, por la variedad de criterios que sustentan los juristas dedicados al estudio de la ciencia jurídica, y por la variedad de legislaciones que tiene el mundo entero.

Siempre que oímos, o leemos el término extranjero, estamos o mejor dicho nos encontramos en el campo del Derecho Internacional Privado, ya que este término de extranjero es empleado constantemente como uno de los postulados del Derecho Internacional Privado, término éste, empleado por la mayoría de los autores, y para confirmar más este principio expuesto, damos la definición de Derecho Internacional Privado.

Así Niboyet nos dice: "El Derecho Internacional Privado, es la rama del Derecho Público que tiene por objeto fijar la naciona-

lidad de los individuos, determinar los derechos de que gozan los extranjeros, resolver los conflictos de Leyes referentes al nacimiento (o a la extinción) de los derechos y asegurar, por último el respeto de estos derechos" (54)

El maestro Aurelio Carrillo concuerda también con este criterio enunciado, al explicar en sus apuntes de Derecho Internacional Privado que el contenido de esta rama de la ciencia jurídica, comprende: "La nacionalidad, la condición de extranjeros y los conflictos de leyes". (55)

Es pues importante hacer mención de este término antes de avocarnos al análisis de los preceptos legales que haremos mención.

Los Estados al regular la condición de extranjeros en su territorio, lo hacen de acuerdo con su facultad discrecional para ello y haciendo también uso de su soberanía, desde luego no violando los derechos fundamentales inherentes a la persona humana de acuerdo con el Derecho Internacional Común, como son:

- 1.- Todo extranjero ha de ser reconocido como sujeto de derecho.
- 2.- Los derechos privados adquiridos por los extranjeros --

(54).- Niboyet J.P.- Derecho Internacional Privado Traducción Española. Editora Nacional. México 1965. Pág. 1

(55).- Carrillo Aurelio, Apuntes de Derecho Internacional Privado. Universidad Iberoamericana. México 1965. Pág. 9

han de respetarse en principio.

- 3.- Han de concederse a los extranjeros los derechos esenciales relativos a la libertad.
- 4.- Han de quedar abiertos al extranjero los procedimientos judiciales.
- 5.- Los extranjeros han de ser protegidos contra delitos -- que amenazan su vida, libertad, propiedad y honor. (56)

Estos derechos que son ligados íntimamente a la persona humana son aceptados por los pueblos civilizados.

México acoge estos principios al firmar la convención sobre condición de los extranjeros. En la conferencia internacional americana celebrada en la Ciudad de la Habana, República de Cuba en el año de 1928 y publicada en el Diario Oficial de 20 de Agosto de 1931.

Esta convención celebrada entre México y varias Naciones sobre condición de extranjeros, convinieron en determinar la condición de los extranjeros en sus respectivos territorios.

Los países que concurrieron a ella, fueron: Perú, Uruguay, Panamá, Ecuador, México, el Salvador, Guatemala, Nicaragua, Bolivia, Venezuela, Colombia, Honduras, Chile, Brasil, Argentina, Para

(56).- Idem. Pág. 54

guay, Haití, República Dominicana, Estados Unidos de América y Cuba.

Las disposiciones que fueron acordadas son las siguientes:

Art.- 10.- Los Estados tienen el derecho de establecer por medio de leyes las condiciones de entrada y residencia de los extranjeros en sus territorios.

Art. 20.- Los extranjeros están sujetos tanto como los nacionales, a la jurisdicción y Leyes locales, observando las limitaciones estipuladas en las Convenciones y Tratados.

Art. 30.- Los extranjeros no pueden ser obligados al servicio militar; pero los domiciliados a menos que prefieran salir del país podrán ser compelidos, en las mismas condiciones que los nacionales al servicio de policía, bomberos o milicia para la protección de la localidad de sus domicilios, contra catástrofes naturales o peligros que no provengan de guerra.

Art. 40.- Los extranjeros están obligados a las contribuciones ordinarias o extraordinarias, así como a los empréstitos forzosos, siempre que tales medidas alcancen a la generalidad de población.

Art. 50.- Los Estados deben reconocer a los extranjeros domiciliados o transeúntes en su territorio, todas las garantías individuales que reconocen a favor de sus propios nacionales y el goce de los derechos civiles esenciales sin perjuicio, en cuanto con

sierne a los extranjeros, de las prescripciones relativas a la extensión y modalidades del ejercicio de dichos derechos y garantías.

Art. 6o.- Los Estados pueden, por motivo de orden o de seguridad pública expulsar al extranjero domiciliado residente o simplemente de paso a su territorio. Los Estados están obligados a recibir a los nacionales que, expulsados del extranjero se dirijan a su territorio.

Art. 7o.- El extranjero no debe inmiscuirse en las actividades políticas privativas de los ciudadanos del país en que se encuentre; si lo hiciere, quedará sujeto a las sanciones previstas en la legislación local.

Art. 8o.- La presente Convención no afecta a los compromisos adquiridos anteriormente por las partes contratantes, en virtud de acuerdos internacionales.

Art. 9o.- La presente Convención, después de firmada será sometida a las ratificaciones de los estados signatarios.

Esta Convención fue aprobada por los C. Senadores de los Estados Unidos Mexicanos el 2 de Diciembre de 1930, con las siguientes reservas:

1.- El Gobierno Mexicano, declara que interpreta el principio consignado en el Art. 5o. de la Convención, de sujetar a las limitaciones de la Ley Nacional la extensión y modalidades del e-

jercicio de los derechos civiles esenciales de los extranjeros, aplicable también a la capacidad civil de los extranjeros para adquirir bienes en el Territorio Nacional.

2.- El Gobierno Mexicano hace la reserva de que lo que concierne al derecho de expulsión de los extranjeros, instituido por el Art. 60.- de la Convención, dicho derecho será siempre ejercido por México en la forma y con la extensión establecida por su Ley Constitucional.

Para confirmar estos derechos fundamentales que lleva consigo misma la persona y que los estados deben respetar; la Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada por las Naciones Unidas en 1948, contiene también estos derechos; así tenemos en el Art. 13 de dicho documento que señala; toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

Art. 14. 1 - En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él en cualquier país.

Art. 15. 1- Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

2- A nadie se privará de su nacionalidad ni del derecho de cambiar de nacionalidad. (57)

Respetados estos derechos fundamentales señalados se justi-

(57).- Brierly. J.L. La Ley de las Naciones. Editora Nacional México co 1950. Pág. 393.

fica a los estados determinar la condición de los extranjeros de acuerdo con su derecho interno, haciendo uso de su soberanía y de su facultad discrecional.

Así nuestra Legislación del Trabajo; el Art. 9o. dispone: que en toda empresa de cualquier naturaleza que sea el patrón no podrá emplear menos de un 90% de trabajadores mexicanos en cada una de las categorías de técnicos y de no calificados, a menos que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo autorice, si se trata de técnicos, a reducir temporalmente ese tanto por ciento, y sigue diciendo este articulado que la anterior previsión sólo regirá cuando el número total de trabajadores empleados sea mayor de cinco, pues en caso contrario, el tanto por ciento a que se refiere este artículo será de 80.

Como es de contemplarse el espíritu de este precepto, tiende a garantizar a los trabajadores mexicanos mayores oportunidades de trabajo en el caso de que pudiera haber también trabajadores extranjeros que quisieran trabajar; y porque los extranjeros eran preferidos antes de la Constitución de 1917, más que a nuestros nacionales; por lo tanto es de justificarse la estipulación de este precepto.

Ahora bien, tratándose de técnicos especializados, deberán ser solicitados éstos, por una empresa, institución o persona domiciliada en el país; teniendo obligación el técnico extranjero de instruir en su especialidad, cuando menos, a tres mexicanos, salvo casos especiales a juicio de la Secretaría. El solicitante del tra

bajador extranjero, una vez tomado posesión de su cargo éste, dentro de los 60 días debe comunicarlo dentro de este plazo a la Secretaría, los nombres de los mexicanos que serán instruidos (Art. 60. Ley de Población).- El extranjero especializado no está obligado a exhibir título profesional, cuando por la naturaleza del trabajo ello no se requiera, pero cuando la Secretaría lo estime necesario se justificará a su entera satisfacción, que el extranjero posee la capacidad y conocimientos en la especialidad a que se dedique.

En mi opinión este precepto es positiva por que así se completa la protección al trabajador mexicano, desde el punto de vista económico y desde el punto de vista político.

El Art. 240 de la legislación laboral nos dice: "Ningún extranjero podrá desempeñar puestos en la directiva de un Sindicato"

En mi concepto esta disposición tiene más que un carácter jurídico, una naturaleza política, porque con ello se tiende que una agrupación de trabajadores pudiera por este medio, caer bajo el control de un agente diplomático para infiltrarse en las filas de los trabajadores mexicanos con fines no propiamente laborales.

El Art. 415 nos habla de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; y nos indica, que sólo los mexicanos mayores de 35 años y en pleno goce de sus derechos civiles, pueden ser miembros de dicha Comisión; en casi idénticas condiciones, el Art. 418, limita a 30 años de edad y gozando de sus derechos civiles como en

el anterior principio enunciado hay preferencia en consecuencia - para nuestros nacionales; ya que los no nacionales no representa- - rían legítimamente los derechos de nuestros nacionales.

El artículo 419 nos señala la preferencia también para el mexicano; todas las limitaciones que tiene el extranjero en dichas Comisiones Asesorias, tiene como fin el interés económico de la na ción, en cuanto que tratándose de aspectos de carácter fiscal y -- privativos de las leyes tributarias se presume que el extranjero - no actuaría con el debido interés e imparcialidad en sus funcio- -- nes.

La fracción VII del artículo 123 Constitucional dispone: -- "Que para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

La razón que inspiró al legislador al crear este precepto, es por la ya dada en la explicación del Art. 9o. o sea, por la des criminación que había antes para el trabajador mexicano, pagándose más salario a los trabajadores extranjeros.

II.- LA INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADA EN LA CAMARA DE DIPUTADOS EL DOCE DE DICIEMBRE DE 1968.

La realidad social y económica es muy distinta en la actua- lidad de la que se contempló en el año de 1931 al crearse la Ley - Federal del Trabajo. En aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y de progreso, en cambio en nuestros - -

días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, estos factores, han dado motivo que se exija la creación de una nueva Legislación Laboral. Por eso el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Lic. Gustavo Díaz Ordaz envió al Congreso de la Unión una iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo el 12 de Diciembre de 1968, que no ha sido todavía aprobada, pero que no es de dudarse que este Proyecto de Ley sea aprobada por la mayoría de los legisladores, ya que encierra en su contenido bases que hacen más solidas la convivencia social entre los factores de la producción capital y trabajo, y por que encierra en sí el espíritu humanístico caracterizado en la justicia social, reafirmandose así una vez más el avance que ha tenido y que tiene nuestro derecho del trabajo; ya que con esta nueva Ley se demuestra que el Estado cumple con su misión que es la satisfacción de los intereses públicos.

El Art. 28 de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, señala los requisitos que deben de cumplirse, para la prestación de servicios de nuestros nacionales fuera de la República y que para ello deben de cumplirse las normas que señala el Art. 25 que a la letra dice: "Las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II.- Si la relación es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; III.- El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo; V.- La duración de la Jornada; VI.- La forma y monto

del salario; VII.- El día y lugar de pago del salario, y VIII.- -
Otras condiciones, tales como días de descanso, vacaciones y demás
que convengan al trabajador y el patrón. Además de estos requisi--
tos el Art. 28 del mismo proyecto agrega: I.- Que las condiciones
de trabajo se hará constar por escrito. Los gastos de transporte,
repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del
trabajador y de su familia, en su caso y todos los que se originen
por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones -
sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán --
por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro
el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse por esos
conceptos.

El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorgan
las instituciones de seguridad y previsión social a los extranje--
ros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso,
tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con --
una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la República pa
ra todos los efectos legales.

III.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo se
rá sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitra--
je dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de com
probar los requisitos de validez a que se refiere la fracción 1a.
determinará el monto de la fianza o del depósito que estime sufi--
ciente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraí

das.

El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la Institución Bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

IV.- El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación donde deban prestarse los servicios, y

V.- Una vez que el patrón pruebe que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

Este precepto de la iniciativa es más amplio que el Art. 29 de la Ley Federal del Trabajo de 1931; ya que establece, las condiciones que debe reunir un Contrato de Trabajo fuera de la República, en cambio el Art. 29 mencionado solamente establece reglas generales para la salida del trabajador mexicano a prestar sus servicios en el extranjero; en cambio el Art. 28 citado es más concreto, por lo tanto es de desearse que este precepto sea aprobado sin taxativa alguna, porque garantiza plenamente la salida y la venida de nuestros conciudadanos del extranjero.

En relación con el Art. 143 de la Ley Federal del Trabajo que habla del cambio de nacionalidad de un buque mexicano, y las obligaciones establecidas para la repatriación de los trabajadores mexicanos; la fracción VI del Art. 209 del Proyecto de la Nueva Ley estipula las mismas obligaciones establecidas anteriormente,

con algunas variantes favorables desde luego al trabajador así se señala en la fracción V del mismo artículo que cuando el buque, se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo quedando obligado el armador, naviero o fletador a repatriar a los tripulantes y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho los tripulantes. Si el buque estuviese asegurado, el armador, naviero o fletador, quedará obligado a pagar la indemnización de tres meses de salario, mas la prima de antigüedad que se señala en el Art. 162 del mismo ordenamiento que consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios.

En mi concepto este Artículo 28 de la iniciativa, es más amplio y señala más prerrogativas favorables al trabajador.

El Art.372 reafirma la prohibición de los extranjeros de ser miembros de la directiva de un sindicato; se confirma una vez más esta prohibición, considero que es justa esta estipulación, porque si no se estableciera dicho precepto podría suceder que algún trabajador extranjero tomara el mando de un sindicato mexicano; si esto sucediera podría crearse un conflicto interno en nuestro país, ya que a los extranjeros no se les podría confiar los intereses de los trabajadores y de la nación, ya que los sindicatos son órganos de colaboración del Estado y del Gobierno Mexicano propiamente dicho.

En relación con el Art. 551, hay preferencia también para

el mexicano para ser miembro de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

En cuanto a los asesores técnicos el Art. 560, reafirma la preferencia al nacional para dichos cargos, no se hace referencia ni siquiera del extranjero; se justifica también estos preceptos por las razones dadas anteriormente.

Con respecto al empleo de trabajadores mexicanos en una empresa o establecimiento, el porcentaje que se establece en el Art. 90. ya citado, se amplía en el nuevo proyecto de Ley en su Art. 70. agregando, que en la rama de categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en su especialidad determinada, en cuyo caso podrá emplear el patrón temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad, teniendo el patrón y el trabajador extranjero la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Cabe hacer notar que este precepto encuadra la obligación establecida en el artículo 60 de la Ley General de Población citada.

El principio de que a trabajo igual, debe corresponder salario igual sin consideración de sexo ni de nacionalidad, estatuido en el Art. 86 de la Ley Federal del Trabajo, y en la fracción VII del Art. 123 Constitucional; el Art. 86 del Proyecto no se habla ni siquiera de sexo, ni de nacionalidad, por que se sobreentiende que nuestra legislación del trabajo se cumple, por los órganos en-

cargados de vigilar su cumplimiento; y porque no hay preferencia - por los patrones de pagar mayores salarios a los extranjeros como sucedía antes de nuestra Constitución de 1917.

El artículo 240 de la iniciativa habla de que los trabajadores ferrocarrileros deben ser mexicanos en su totalidad. Considero que esta disposición tiene un espíritu nacionalista, ya que los ferrocarriles nacionales de México fue creado por los mexicanos, en consecuencia debe ser dirigida por mexicanos y para los mexicanos.

Por último para salvaguardar los intereses de nuestros nacionales consagrados en las legislaciones laborales mencionados, creo necesario que subsista el Art. 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ya que encierra éste, las bases fundamentales de nuestra legislación del trabajo.

CONCLUSIONES

- 1.- El derecho del trabajo es de reciente creación, ya que nace en la segunda mitad del siglo XIX.
- 2.- Es un derecho eminentemente humanista porque protege a la vida misma del hombre.
- 3.- El derecho del trabajo regula relaciones entre el patrón y el trabajador, armonizando los factores de la producción, capital y trabajo; no es derecho propio de uno de los factores de la producción.
- 4.- Las normas del derecho del trabajo son de derecho público.
- 5.- Las normas de derecho del trabajo pueden ser de derecho uniforme en el caso concreto de un tratado en que dos o más países - convienen en aplicar las cláusulas estipuladas en dicho documento.
- 6.- Las Leyes Laborales son de aplicación territorial, es decir, se aplican tanto a los nacionales como a los extranjeros.
- 7.- Son normas de mayor jerarquía, o del orden jurídico superior.
- 8.- Son primarias, es decir, valen por sí mismas.

- 9.- Es de carácter taxativa sus disposiciones, porque su violación no produce efecto alguno.
- 10.- Es un derecho vigilado por el Estado porque forma el orden público del mismo.
- 11.- Es un derecho estatal, porque lo crea el Estado.
- 12.- Es derecho imperativo porque se impone aún en contra de la voluntad del patrón.
- 13.- Es una rama más del derecho público.
- 14.- El derecho del trabajo por su contenido humanista tiende a internacionalizarse en todo el mundo.
- 15.- Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo puede lograrse la universalización de sus principios.
- 16.- Esta institución internacional, es de derecho internacional público.
- 17.- Los Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo deben aprobarse y ratificarse por las Legislaturas Nacionales según sus Constituciones propias.
- 18.- En nuestro sistema, la ratificación de un convenio forma par-

te de nuestra Ley Fundamental (art. 133 Constitucional).

- 19.- Por contener un contenido humanista, se justifica que las - -
Constituciones de los Países contengan disposiciones labora-
les.
- 20.- A pesar de la labor que realiza la OIT, no es posible todavía
de hablar de un derecho Internacional del Trabajo, por la va-
riedad de intereses que privan en los Estados, o países del -
mundo.
- 21.- Nuestro Artículo 123 Constitucional, ha superado a los princi
pios laborales estatufdos en el artículo 427 del Tratado de -
Versalles.
- 22.- El ámbito normal de aplicación de la ley, es dentro del terri
torio que lo ha creado.
- 23.- Solo por excepción la ley no puede aplicarse territorialmente.
- 24.- Solo por disposición positiva de un Estado, y que no se viole
el orden público interno del mismo, es posible la aplicación
de una ley extranjera.
- 25.- La aplicación del derecho del trabajo es evidentemente terri
torialista, es decir, se aplica tanto a los nacionales como a
los extranjeros.

- 25.- Nuestra Legislación laboral, en sus Artículos 29 y 143, se pueden considerar, como dos casos de excepción de aplicación de Extraterritorialidad relativa.
- 26.- Como el derecho es creación del hombre, en consecuencia varía éste en todo el mundo.
- 27.- La condición de extranjeros, forma parte del contenido del de recho Internacional Privado.
- 28.- Los Estados tienen facultad discrecional, de determinar la -- condición de extranjeros en su territorio, respetando los derechos inherentes a la persona humana.
- 29.- El artículo 9o. y otros similares, de nuestra Legislación del Trabajo se establecen para proteger a nuestras nacionales en relación con los extranjeros.
- 30.- La iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, debe aprobarse, porque encierra en su contenido los principios humanitarios, que debe reinar entre el patrón y trabajador, ya que con la aprobación de ella, se lograría la relación armónica - entre patrón y el trabajador; y porque para el Estado, estos factores de la producción lo ayudaría a mantener la paz y la convivencia entre sus gobernados.

BIBLIOGRAFIA

- I.- ALONSO GARCIA, MANUEL.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL LIBRERIA BOSCH.- BARCELONA 1964.
- II.- BRIERLY, J.L.- LA LEY DE LAS NACIONES.- EDITORA NACIONAL.- MEXICO 1950.
- III.- CABANELLAS, GUILLERMO.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS.- EDIT. MUNDO ATLANTICO.-BUENOS AIRES 1945.
- IV.- CALDERA, RAFAEL.- DERECHO DEL TRABAJO.- EDIT. ATENEO.- BUENOS AIRES 1960
- V.- CARRILLO, AURELIO.- APUNTES DE DERECHO INTERNACIONAL -- PRIVADO.- UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA 1965.
- VI.- CASTORENA, J. JESUS.- MANUAL DE DERECHO OBRERO.- EDIT. TALLERES GRAFICOS ERS. MEX. 1964.
- VII.- CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- GINEBRA 1963.
- VIII.-D. POZZO, JUAN.- MANUAL TEORICO Y PRACTICO DE DERECHO - DEL TRABAJO.- EDIT. EDIAR.- BUENOS AIRES 1961.
- IX.- DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. T.I. EDIT. PORRUA.- MEX. 1960.
- X.- DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA.- FONDO DE CULTURA ECONOMICA MEX. 1966
- XI.- DE PINA, RAFAEL.- ELEMENTOS DE DERECHO CIVIL MEXICANO.- PORRUA.- MEX. 1956.

- XII.- DU PASQUIER, CLAUDE.- INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DEL DERECHO.- EDIT. LIBRERIA IMPRENTA, S. A. LIMA 1944.
- XIII.- EL TRATADO DE VERSALLES DE 1919, SUS ANTECEDENTES. INSTITUTO IBEROAMERICANO DE DERECHO COMPARADO.- MADRID 1928.
- XIV.- FRAGA, GABINO.- DER. ADMINISTRATIVO.- 9a. EDICION. PORRUA.- MEX. 1962.
- XV.- G. ARCE, ALBERTO.- DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.- IV EDICION.- IMPRENTA UNIVERSITARIA.- GUADALAJARA.
- XVI.- GARCIA, TRINIDAD.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.- 15a. EDICION.- EDIT. PORRUA.- MEX.
- XVII.- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO.- INT. AL ESTUDIO DEL DERECHO 14a. EDICION.- PORRUA MEX. 1967.
- XVIII.- GONZALEZ BLANCO, SALOMON.- APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO.- UXIAM.- MEXICO 1943.
- XIX.- KROTOSCHIN, ERNESTO.- TOMO I.- EDITORIAL DE PALMA, BUENOS AIRES 1945.
- XX.- LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.- REVISTA OIT.- GINEBRA.- ABRIL 1965.
- XXI.- NIBOYET, J.P.- DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO.- TRADUCCION ESPAÑOLA.- EDITORA NACIONAL.- MEX. 1965.

- XXII.- PORRUA PEREZ, FRANCISCO.- TEORIA DEL ESTADO.- EDITORIAL PORRUA.- IV EDICION.- MEXICO 1966.
- XXIII.- PEREZ BOTIJA, EUGENIO.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO IV EDICION.- EDIT. TECNUS, S.A.- MADRID 1960
- XXIV.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL .- COMPRENDIO DE DERECHO CIVIL TOMO I.- ANTIGUA LIBRERIA ROBREDO.- MEX. 1962.
- XXV.- SEPULVEDA, CESAR.- DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO.- PORRUA.- MEX. 1964.
- XXVI.- SERRA ROJAS, ANDRES.- TEORIA DEL ESTADO.- PORRUA.- MEX. 1961.
- XXVII.- SOTO GORDOA, IGNACIO.- INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO.- EDIT. IMPRENTA AZTECA.- MEX. 1955.

LEGISLACIONES.-

- XXVIII.- ACUERDO INTERNACIONAL SOBRE TRABAJADORES MIGRATORIOS Y CONTRATO TIPO DE TRABAJO DE 1951.- SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES.
- XXIX.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.
- XXX.- CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- GINEBRA 1963.

- XXXI.- DECRETO SOBRE CONDICION DE EXTRANJEROS DEL 20 DE --
AGOSTO DE 1931.
- XXXII.- INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE -
1968.
- XXXIII.- MANUAL DEL EXTRANJERO.- EDITORIAL PORRUA.- MEX. 1968
- XXXIV.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- XXXV.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.- SEC. DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL.- MEX. 1957.