



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ACATLAN”



**LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL
TRABAJO EN RELACION CON EL TRABAJO
DEL MENOR DE EDAD**

P R E S E N T A :
T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
LILIA PANTOJA MELENDEZ
7422619-9

MEXICO, D. F.

1986

M-0015521



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE:

María Angela Meléndez Santa Cruz.

**Por su ejemplo de un vivir impregnado
de tenacidad y nobleza.**

A MI PADRE:

Manuel Pantoja Silva.

**Por sus enseñanzas de
altruismo y honesti--
dad.**

A MIS HERMANOS:

**Gracias por el cariño
que me han brindado.**

Ma. Diana

Patricia

Josefina

José Luis

Marco Antonio

Juan Manuel

Ricardo

Alberto Carlos

y

Davisito

A MI ASESOR:

LIC. ENRIQUE PAREYON SALAZAR

Agradezco profundamente la de
dicación que junto conmigo tu
vo en la elaboración del pre-
sente trabajo.

AL LIC. EDUARDO RIGADA GONZALEZ

Mi entera gratitud por el apoyo
profesional que ha concedido al
desarrollo de mi carrera.

A TODOS LO TRABAJADORES MENORES DE EDAD

A la Universidad Nacional Autónoma de México

A MI JURADO RESPETUOSAMENTE.

INDICE GENERAL

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN RELACION CON EL TRABAJO DEL MENOR DE EDAD

Introducción

CAPITULO I

Pág.

I

ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES

1.	Europa.....	1
1.1.	Inglaterra.....	3
1.2.	Italia.....	12
1.3.	España.....	15
1.4.	Francia.....	23
1.5.	América Latina.....	26
1.5.1.	Argentina.....	27
1.5.2.	Venezuela.....	31
1.5.3.	Colombia.....	37
1.5.3.	Brasil.....	39

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

2.1.	Leyes de Indias.....	43
2.2.	Declaración de los Derechos Sociales de 1917..	51
2.3.	Ley Federal del Trabajo de 1931	60
2.4.	Ley Federal del Trabajo de 1970	68
2.5.	El Contrato de Trabajo de 1931 y 1970	76
2.5.1	Relación de Trabajo.....	86
2.5.2	Diferencias entre Contrato Civil y Contrato - Laboral.....	104

CAPITULO III

CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DEL MENOR

	Pág.
3.1. Preparación para el Empleo.....	114
3.2. Condiciones de Trabajo del Menor.....	124
3.3. Consecuencias del Trabajo del Menor.....	130
3.4.1. Menores Asalariados.....	137
3.4.2. Menores Aprendices.....	143
3.4.3. Menores que Trabajan en forma Independiente	154

CAPITULO IV

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

4.1. La Sociedad de Naciones y la O.N.U.....	158
4.2. Fundación de la O.I.T.	172
4.3. Miembros de la O.I.T.	198
4.4. Convenios y Recomendaciones.....	204
4.5. Seguridad Social.....	217
4.6. Actividades de la O.I.T. en el Año Interna- cional del Niño.....	239
Conclusiones.....	250
Bibliografía.....	253

I N T R O D U C C I O N

Las naciones, pendientes de la evolución de las normas que rigen el trabajo del hombre; siendo estas resultado de - las prolongadas y trágicas luchas de la clase trabajadora; - persisten tenazmente en su aplicación con el inquebrantable-propósito de conservar la armonía social que debe privar en toda sociedad.

La explotación del hombre por el hombre, parece formar parte de la historia de la humanidad. Después de analizar -- diversas teorías encaminadas aunque por distintos caminos -- a un solo fin: el respeto del hombre como ser humano y como-trabajador, partimos del punto de vista de que es un ser con inteligencia y capacidad suficiente para constituir un elemento social necesario en el campo en que se desarrolle. Aunque es innegable que la clase trabajadora ha obtenido logros sumamente importantes, como son las llamadas medidas de seguridad social; también es verdad que la explotación del ---trabajador sigue vigente. Y es aún más grave cuando se hace objeto de esa explotación al menor de edad; en los inicios - de su vida cuando más requiere de tiempo para su instrucción y esparcimiento: necesarios para su desarrollo físico y mental. Únicamente de esta forma la armonía social privará en - todos los tiempos, en virtud de que los niños y adolescentes de hoy serán los hombres del mañana.

En atención a la compleja situación del menor de edad -- como trabajador y conforme a las diversas legislaciones que rigen en cada país, se ha hecho imprescindible la creación - de organismos internacionales para que emprendan la búsqueda de soluciones a tan controvertido tema. De esta manera, - la Organización Internacional del Trabajo; encargada de dicha actividad, como su nombre lo indica, ha emitido a través de sus dependencias a los países integrantes de ella, todo - un conjunto de Convenios y Recomendaciones, cuyo propósi---

to es regular el trabajo del menor, metas que se han ido cumpliendo paulatinamente, porque con frecuencia distan de la -- realidad social de cada país, de aquí que esta problemática -- constituya uno de los principales pilares de la presente te-- sis.

Iniciamos el desarrollo del estudio, con los anteceden-- tes históricos generales; en este primer capítulo, nos refe-- rimos a la Edad Media y la Revolución Industrial, sin dejar -- de citar algunos preceptos recientes que regulan la activi-- dad de los menores de edad en algunos países de Europa y Amé-- rica Latina; en dicho apartado mencionamos los tipos de acti-- vidades más comunes que han desarrollado los menores de edad-- a través del tiempo y las condiciones en que las han realiza-- do. Se advierte que en un principio hubo necesidad de traba-- jar por parte de los menores de edad sin contar con disposi-- ciones legales que los protegieran; actualmente existen nor-- mas para la regulación de sus actividades, sin embargo, las -- necesidades de trabajar para subsistir no han disminuido, si-- no por el contrario siguen aumentando cada vez más.

En el capítulo segundo, analizamos los antecedentes his-- tóricos del trabajo del Menor en México: desde las Leyes de -- Indias hasta nuestros días; tomando en cuenta las vicisitudes por las que ha atravesado nuestra nación. Los primeros gober-- nantes de México no tuvieron tiempo para reflexionar en nor-- mas protectoras que regularan las actividades de los menores, pues los laudos emitidos por el gobierno del General Díaz en-- nada les beneficiaron. Es hasta 1917 cuando el Constituyente-- de Querétaro, al incluir el artículo 123 en nuestra Carta Mag-- na, aborda el tema del trabajo de los menores, lo que consti-- tuye toda una novedad. Hacemos también una breve reseña de -- las leyes relativas al trabajo del menor, que contenía la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de -- 1970, se examina a su vez el contrato individual de trabajo --

en ambas leyes, la relación de trabajo y las diferencias entre contrato civil y contrato laboral; se concluye diciendo que las leyes expedidas en beneficio de los menores de edad son en número reducidos y deficientes; su eficacia depende más bien, de la buena voluntad de los patrones. Por otro lado las circunstancias que hoy vive México impiden su correcta observancia.

Prosiguiendo el desarrollo de nuestro tema, en el capítulo tercero, clasificamos: las características del trabajo del menor, su preparación para el empleo, las condiciones en que desarrolla sus actividades, las consecuencias al efectuar labores impropias para su edad y además en condiciones que afectan su salud. Aquí, hacemos énfasis en los menores que trabajan bajo la dependencia de un patrón, como asalariados, y de otros en cambio, que trabajan en forma independiente, cuyas actividades resultan intrascendentes por ser improductivas. Siendo penoso el que si no trabajan no obtienen ingresos para subsistir o para contribuir al gasto familiar, algunos tienen la fortuna de laborar en empresas familiares, y sus padres que son los patrones, son más benévolos con ellos.

Para finalizar, en el cuarto capítulo hacemos referencia a la Organización Internacional del Trabajo, se trata a la Sociedad de Naciones (de efímera existencia) y la actual Organización de las Naciones Unidas; los convenios que ha propuesto la O.I.T., los países que la integran y las recomendaciones que les ha hecho para proteger a los menores de edad; la seguridad social y; las actividades de la O.I.T. en el Año Internacional del Niño en 1979. Descubrimos la existencia de factores que impiden a la O.I.T. llevar a cabo sus programas para el bienestar de la niñez y adolescencia del mundo. Y observamos asimismo, que la realidad social de muchos países supera a menudo las buenas intenciones de esta organización.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES

Sumario.- 1. Europa. 1.1. Inglaterra. 1.2. Italia 1.3. España. 1.4. Francia. 1.5. América Latina. 1.5.1. Argentina. 1.5.2. Venezuela. 1.5.3. Colombia. 1.5.4. Brasil.

1. EUROPA

La denominación "trabajo del menor", ha tenido diferentes significados en distintas épocas y comunidades, dependiendo del concepto de sociedad y de la responsabilidad de ésta para con sus jóvenes. En Europa, el trabajo del menor se definía como: "el empleo de muchachos y muchachas cuando son demasiado jóvenes para trabajar por un salario, en trabajos impropios e inseguros y en condiciones perjudiciales para la salud". Es indiscutible que cualquier empleo priva a los niños de la oportunidad de un legítimo desarrollo, una educación adecuada y del tiempo necesario para sus diversiones. (1)

La anterior transcripción nos hace suponer que en algunas sociedades el trabajo del menor no es considerado como tal, por no estar directamente bajo las órdenes de un patrón ni como asalariados; este sería el caso de las regiones rurales, en donde los niños desempeñan labores dentro de las actividades propias de la familia, y no por ello se puede decir que no trabajan.

El trabajo del menor de edad como un hecho económico y-

(1) Cfr. The Encyclopedia Americana. Editada por American -- Corporation. Nueva York, N.Y. 1963. Tomo VI. Pág. 461.

social, nace con la serie de cambios en los métodos de la -- técnica industrial y alteraciones económicas radicales, ocasionadas a partir de la Revolución Industrial. Evento éste -- que hacia finales del siglo XVIII y principios del XIX trajo profundas modificaciones en las labores de aquella época; en la cual empieza a gestarse el movimiento obrero, debido a -- las condiciones precarias impuestas por la naciente burgue-- sía a la clase trabajadora y que desde entonces vienen carac-- terizando al trabajo industrial. No es nada sorprendente que las nuevas teorías económicas de ese tiempo fueran acordes -- a las nuevas condiciones imperantes, siendo precisamente los economistas, liberales, los apóstoles del "Laissez Faire", -- de la no interferencia del Estado en el comercio y la indus-- tria. El control gubernamental fue reducido al mínimo, la -- legislación para la protección del menor y de los trabajado-- res explotados, no podía avanzar contra la presión de los -- grupos que impedían todo esfuerzo de reforma en las disposi-- ciones laborales. (1)

Uno de los efectos de la Revolución Industrial fue el -- cambio del taller a la fábrica y asimismo del método de la -- producción. Lo que determinó la unión de los hombres, su --- ideal de lucha por mejores servicios y posteriormente la apa-- rición del movimiento obrero; que en un principio no sólo -- tuvo que luchar contra la burguesía sino aún contra el mismo Estado que estaba al servicio de aquélla; así como la apari-- ción de los libre-pensadores, fueron algunos de los factores que contribuyeron a la obtención de disposiciones orientadas a proteger los derechos de los trabajadores (2)

La irresponsabilidad del Estado fue tan grande, que los-- males que comenzaron a afectar a los menores de edad no pu-- dieron pasar desapercibidos por la sociedad; la cual por me--

(1) Cfr. The Encyclopedia Americana. Opus Cit. Tomo XV. Pág. 94.

(2) Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del -- Trabajo. México, Edit. Porrúa, S.A. 1981. Tomo I. Págs.- 13-15.

dio de sus representantes, solicitó al gobierno, la expedición de disposiciones legales, para terminar con la explotación de que eran objeto los menores que tenían la necesidad de trabajar. Los mismos problemas que se presentaron en Inglaterra con el avance tecnológico, se presentarían en Italia, España y Francia principalmente; y en donde los niños también se emplearían en los centros fabriles. Veamos que sucedió en esos países.

1.1. INGLATERRA

Este legendario país fue el primero en el que tuvo lugar la Revolución Industrial; también fue ahí donde se inició el movimiento para regular el trabajo de los menores; - debido a ello se ha tomado como marco de referencia para estudiar los problemas de los trabajadores menores de edad en los siglos XVIII y XIX hasta la actualidad, pues no se les ha encontrado solución, no obstante los esfuerzos que se -- han hecho.

El viejo pueblo inglés es singular ejemplo en lo concerniente a la fuente histórica; y nos muestra a través de su Ley de "La preservación de la salud y la moralidad de -- los aprendices y demás personas empleadas en hilanderías de algodón y otras hilanderías, en fábricas de tejidos de algo dón y otros tejidos", la protección a la salud y la moralidad. Ofreciendo además, seguridad en cuanto a su formación-intelectual. Esta Ley se promulgó en 1802 por el Parlamento Británico y ordenaba las tres horas de trabajo para los --- aprendices, prohibía que trabajaran de noche; obligaba al - empleador a darles vestidos apropiados y un mínimo de ins-- trucción general y religiosa; también disponía que se blanquearan los talleres con cal periódicamente, y que tuvieran ventanas para la debida ventilación. Se reconoce como el -- primer esfuerzo realizado para proteger a los niños de las- condiciones creadas por la Revolución Industrial, cuyas ca- racterísticas principales, eran: la concentración de capi-- tal y creación de magnas empresas industriales, producto -

de la evolución técnica; y la era de los grandes inventos, tales como el telar hidráulico de Arkwright y la máquina de vapor de Watt, considerada como la más importante. La industria del algodón desplazó en importancia a la industria de la lana, los propietarios de las hilanderías preferían la mano de obra infantil por ser más barata y útil para determinados trabajos, por ejemplo, los llamados "remendadores" eran niños que reunían los hilos rotos, exclusivamente. (1)

"Después de adoptarse la Ley de 1802, los empleadores de la industria textil dejaron de recurrir unicamente a la mano de obra constituida por aprendices de las comunidades parroquiales y comenzaron a emplear a niños "libres", no protegidos por la ley, de modo que se ahorraban la habitación, la comida y la ropa que debían de dar a los otros. Esta costumbre se hizo cada vez más fácil a medida que iba creciendo la población en los alrededores de las hilanderías y más tarde, cuando la máquina de vapor vino a reemplazar la fuerza hidráulica y se pudieron construir fábricas en ciudades, se ofrecía en abundancia la mano de obra infantil". (2)

Las comunidades parroquiales a que hace referencia -- la cita anterior, eran las iglesias que proporcionaban alojamiento y protección a los niños desamparados de aquella época; y es una tarea que hasta nuestros días, algunas instituciones religiosas siguen llevando a cabo para proteger a los menores que carecen de un hogar o familiares que cuiden de ellos

Los niños empezaban a trabajar a los siete, ocho o nueve años de edad y la jornada era de 15 o 16 horas diarias,

(1) Cfr. Desarrollo de la Legislación del Trabajo de los Menores en el Reino Unido. Revista Internacional del Trabajo. O.I.T. Ginebra, Suiza, 1953. Vol. XLVII. Pág.2-3.

(2) Ibid., Pág. 3.

interrumpidas solo por las cortas pausas de las comidas; pero "el empleo de mano de obra infantil no era un mal reciente debido únicamente a la Revolución Industrial. En el trabajo a domicilio de la industria del tejido, se explotaba a los niños sin el menor escrúpulo. Los tejedores a mano -- que trabajaban en sus casas, empleaban a los niños a partir de los cuatro y hasta los cinco años de edad. En lugar de indignarse, los hombres de aquella época estimaban que el sistema era admirable, Defoe y otros escritores del siglo-- XVIII pensaban que el hecho de que casi todos los niños, -- una vez cumplidos los cinco años de edad, se ganaran su propia vida con la labor de sus manos, representaba un estado ideal de la sociedad; y no fueron los trabajadores los primeros en oponerse a esta explotación de la mano de obra infantil, ya que muchos artesanos hacían lo mismo. Por ejemplo, los hiladores empleaban a niños como "remendadores" , y con el fin de producir lo más posible, les obligaban a permanecer en las fábricas durante un número excesivo de -- horas". (1)

La Ley de 1802 fue seguida por una serie de disposiciones legales que regulaban el empleo de los niños y adolescentes en fábricas de hilados y tejidos. Hubieron de transcurrir más de 30 años para que la Ley de 1802 dejara sentir sus efectos benéficos a los menores empleados en los centros fabriles.

Fue hasta 1833 cuando hubo cierta mejoría al designar el Estado, inspectores para vigilar la aplicación de las -- disposiciones legales. La Ley sobre fábricas, expedida en ese año, fijaba en nueve años la edad mínima de admisión al trabajo; aunque en 1834 los inspectores opinaron que sería--

(1) B.L. HUTCHINS y A. HARRISON. A History of Factory Legislation. (Londres, P.S. King and Son Ltd., 1962. 3a. edición, pág. 37), citados por la O.I.T., opus cit., pag. 6

más conveniente admitirlos en las hilanderías desde los --- ocho años, por considerar que sería más provechoso para su salud y moralidad que si no trabajaran. Por otra parte, debido a que para esta fecha aún no existía el Registro Civil, para calcular la edad de admisión al trabajo, fue necesario hacer exámenes médicos en los que se tomaba en cuenta la estatura o la dentadura. Los inspectores se negaban a admitir a los niños que no representaban la edad normal de un niño de 9 o más años; sin embargo, hubo muchos fraudes con los - certificados de edad, expedidos por los médicos. En 1838, - un inspector afirmó que los principales culpables de los -- fraudes fueron los padres que recurrían a toda clase de falsificaciones de la edad de sus hijos para poder obtener el salario que ganaban por una jornada de doce horas.

La Ley de 1833 establecía también que todo niño de 9- a 13 años que trabajara, debía de presentar a su empleadora cada semana, un certificado de su maestro en prueba de que había asistido a clases cuando menos dos horas diarias durante seis días a la semana, el cumplimiento de esta disposición presentó dificultades desde el inicio de su vigen--- cia: debido a la distribución de las horas de trabajo, a la falta de centros de enseñanza; en especial en las grandes - ciudades industriales en las que la población se había in-- crementado rápidamente. En muchos casos los empleadores --- eran los únicos que podían proporcionar cierto tipo de instrucción a sus empleados, y en algunas excepciones, los dueños de hilanderías abrieron escuelas en sus talleres o contribuyeron a edificar y sostener escuelas privadas en su -- ciudad. "Los inspectores velaban por la aplicación de la -- ley, visitando las escuelas, controlando los certificados de los maestros y denunciado a los empleadores que infringían la ley, y a los maestros que expedían certificados falsos; la carencia de medios de enseñanza, que las inspecciones revelaron, los convirtió en fervientes partidarios del control de la enseñanza por parte del Estado". (1)

A través de nuestro análisis de los antecedentes históricos del trabajo del menor en Inglaterra, llegamos al año de 1844, en que se expide una nueva ley de fábricas, que refuerza las disposiciones relativas a la instrucción primaria y disminuye de 9 a 8 años, la edad para ingresar al trabajo, este límite se mantuvo en vigor hasta 1874, en que se elevó a 10 años. La comprobación de la edad seguía siendo un problema, pero los inspectores estaban facultados para nombrar médicos encargados de expedir certificados, los cuales solo serían válidos en la fábrica para la cual habían sido expedidos, prohibiendo el trabajo nocturno y limitando el trabajo de los niños y adolescentes a doce horas, las cuales podían cubrir entre las 5:30 A.M. y las 20:30 P.M. Ninguna persona podía permanecer en los talleres en las pausas de las comidas y todos los adolescentes y mujeres debían comer a la misma hora; la jornada de trabajo continuó reduciéndose, en 1850 era de 10:30 horas (los sábados de 7:30). Las disposiciones de 1844 en relación a la instrucción de los menores por parte de los empleadores, hicieron que disminuyera aún más el empleo de niños y adolescentes en las fábricas; por consiguiente, se introdujeron estipulaciones como el sistema de "media jornada" que permitía combinar el trabajo de los niños con su asistencia a la escuela, los primeros informes relativos a la aplicación de la Ley de 1844 fueron alentadores. Se logró que la enseñanza fuera más eficiente y las escuelas aceptaran con mayor normalidad a los niños de las fábricas. Se incrementó el número de los niños empleados en las fábricas como consecuencia del resurgimiento de los negocios a partir de 1842, se mejoró también la instrucción al aumentar el número de centros de enseñanza.

(1) Desarrollo de la Legislación del Trabajo de los Menores en el Reino Unido. Opus cit. Pág. 13.

La edad mínima de admisión al trabajo fue aumentando paulatinamente a partir de 1874 en que era de 10, a 11 años en 1891, de 12 en 1901, de 14 en 1918, de 15 en 1920 y de 16 en 1944.

En 1842-1843, el Parlamento nombró una comisión para estudiar las condiciones de trabajo de los niños empleados en las minas y en otras industrias en que no se aplicaban las leyes de fábricas, comprobándose que en las fábricas de loza, vidrio, artículos de metal, de encajes y otras, los niños también comenzaban a trabajar desde los 4, 5 o 6 años de edad y durante excesivo número de horas, en horario nocturno y en condiciones antihigiénicas. La comisión, ante esta circunstancia, solicitó que las disposiciones de la ley sobre fábricas se extendieran a todas las industrias a las que no se aplicaban aún, y en general a todos los centros de trabajo.

La promulgación de dos leyes en 1867 tuvieron como finalidad, una de ellas, la aplicación de las leyes de fábricas en las siguientes industrias: altos hornos, fundición, forja y trabajo de hierro y el cobre, maquinaria y objetos de metal; fábricas de caucho, papel, vidrio, tabaco, impresión y encuadernación, y en todas las industrias en donde laboraran 50 o más personas, con excepción de las fábricas de hilados y tejidos, las minas y las industrias ya reglamentadas; la otra ley fue para regular el trabajo en los talleres y establecimientos similares que emplearan a menos de 50 personas, así como los trabajadores a domicilio.

Las leyes antes citadas fueron abrogadas en 1878 por una ley general sobre el trabajo en fábricas y talleres; la legislación ulterior extendió gradualmente las disposiciones de esta ley general, comprendiendo a todas las industrias, con excepción de las minas y empresas de transportes,

mientras que la ley de 1920 sobre el empleo de mujeres, niños y adolescentes en la industria, se aplicaba a todas las empresas industriales (minas y transportes inclusive) de acuerdo a los convenios internacionales; sin embargo, en un principio, el trabajo en las minas tuvo una regulación especial. En 1841, de 90 mil personas que trabajaban en centros mineros, 18 mil eran niños que en su mayoría no cumplían los 13 años y que desde la edad de 5, 6 o 7 años empezaban a trabajar, la jornada de trabajo era hasta de 12 horas, ante esta situación, el Parlamento adoptó en 1842, una ley que prohibía el empleo de mujeres y niños en los trabajos subterráneos de las minas, fijando en 10 años, la edad mínima de aquéllos que tuvieran que trabajar en el fondo de las minas. En 1872 se elevó a 12 años, en 1900 se fija en 13 años para el empleo en las minas metalíferas y en 1911, la edad mínima de admisión en las minas de carbón era de 14 años. En cuanto a la educación, se establecía en la ley de 1972 que los niños de 10 a 12 años debían de asistir cuando menos durante 25 horas cada dos semanas a la escuela. El empleador debía de exhibir los certificados escolares cada semana, firmados por el profesor principal de la escuela, también tenía el derecho de deducir del salario de los niños, una cantidad equivalente a 2 peniques por semana para pagar al maestro (un penique representaba la doscientacuatrentava parte de una libra esterlina, a partir de 1971, un penique representa una centésima parte de la libra esterlina, el equivalente de esta moneda en pesos mexicanos se ha vuelto imprevisible, debido al deslizamiento de nuestro peso).

En 1830 el Parlamento designó una comisión para investigar las condiciones de los menores de edad que laboraran en el medio rural, en la actividad agrícola, se comprobó que los niños empezaban a trabajar tan pronto como tuvieron aptitud para devengar un salario; un censo realizado en 1861 indicó que unos 40 mil niños menores de 12 años reali-

zaban trabajos al aire libre y recorrían diariamente distancias considerables para ir a su trabajo, lo que les impedía asistir a la escuela, por lo que en 1867 se emitió una ley que prohibía el trabajo de los menores de ocho años, pero fue hasta 1873 cuando se logró que para el empleo de niños de 8 a 12 años se les exigiera un mínimo de instrucción o que presentaran un certificado de haber asistido a la escuela durante un determinado número de horas al año. En 1876 se expidió una ley en virtud de la cual se instituyó la educación obligatoria y se fijó en 10 años la edad mínima de admisión al trabajo, protegiéndose en cierto modo a los niños empleados en la agricultura al impedirseles que trabajaran en las horas de clases. La Ley de 1933 modificada por la ley de instrucción pública de 1944, prohíbe el empleo de niños menores de 13 años, incluso fuera de las horas de clases; aunque las autoridades locales estaban facultadas para autorizar el empleo de los menores de 13 años, cuando estos trabajaran para sus padres o tutores, dentro del ambiente familiar y en actividades como la agricultura y la horticultura. (1)

Como podemos percibir el problema suscitado por los menores de edad que tienen que trabajar, ha planteado enormes controversias en un país como Inglaterra, concebido en muchos aspectos como uno de los más adelantados de Occidente; por el alto nivel de vida de sus habitantes y porque muchas de sus innovaciones tecnológicas de los tiempos modernos, superan en mucho a las de otros países; pero no por ello su nación ha vivido una sociedad ideal, como se deduce de lo anteriormente expuesto.

"En 1901 el Gobierno nombró una comisión interministerial para estudiar las condiciones de empleo de los niños en

(1) Cfr. KEELING, Frederick, Child Labour in The United Kingdom. (Londres, P.S. King and Son Ltd., 1914. Pág.9), Cita do en "Desarrollo de La Legislación...". Op.Cit. Pag. 23

edad escolar. En el informe de la comisión se calculaba en 240,000 (comprendiendo 25,000 vendedores callejeros) el número de niños en edad escolar que trabajaban en Inglaterra y País de Gales, a los que se les aplicaba la ley de fábricas y talleres. Unos 50,000 trabajaban más de 20 horas semanales y hasta 30, 40 o 50, además de 27 horas y media de asistencia a la escuela, en detrimento de su salud, moralidad y de su educación". (1)

Para remediar esta situación, en 1903 fue adoptada la ley sobre el empleo de los niños, el objetivo de la nueva ley era facilitar la reglamentación del empleo de los niños en las ocupaciones no comprendidas en las leyes de fábricas y minas, aplicándose en particular, al empleo en el comercio y sus servicios (recaderos, repartidores de paquetes, leche, periódicos, etc.), el trabajo a domicilio no comprendido en la ley de fábricas y otros, prohibía el empleo de niños menores de 14 años en horarios de labores no comprendidas de las 9 de la noche a las 6 de la mañana, así como el transporte de fardos pesados. Para 1933 en algunas localidades de Inglaterra se fijaba en 13 años la edad mínima de admisión al trabajo en general; en otras era de 15 o 16 años, la edad permitida para dedicarse al trabajo callejero para adolescentes del sexo masculino y femenino.

Las leyes de instrucción pública de 1944 y 1945 extendieron la instrucción obligatoria hasta los 15 años de edad. En 1946 entró en vigor un programa de asistencia a la niñez en todas las escuelas para el mejor aprovechamiento de la instrucción, evitando así la deserción de los niños menesterosos y para prevenir el empleo prematuro de los jóvenes. Este programa ha dado excelentes resultados y continúa siendo una de las mejores formas de proteger a los menores de edad en Inglaterra.

(1) Keeling, Frederick. Op. cit. Págs. 24-25.

1.2. ITALIA

Al terminar el primer cuarto del siglo XIX, el liberalismo económico había triunfado en toda Europa; la Revolución Industrial hacía su aparición en Italia, llevando las innovaciones técnicas, pero también la explotación de los menores de edad en los centros fabriles, debido a que la mano de obra de los niños y adolescentes era más barata que la de los trabajadores adultos, resulta obvio pensar que la doctrina económica imperante, era uno de los principales factores que propiciaba esta situación.

"Los efectos nocivos para la clase trabajadora que tuvo la aplicación de la libertad más completa para que los patronos regulasen el trabajo y el salario, motivó un estado de opinión tan fuerte y una revisión de aquellas doctrinas, tan concluyente, que los Estados vieron empujados a intervenir en algunos aspectos, pero con gran cautela y procurando no atentar en nada la libertad de los patronos y obreros. La acción del Estado quedó limitada al trabajo de los niños, adolescentes y mujeres". (1)

La protección del trabajo del menor era un imperativo que debía de solucionarse lo más pronto posible, pues aunque la protección de los adultos también era nula, la sociedad no podía ser indiferente ante la explotación de que eran objeto los menores de edad que tenían necesidad de trabajar; así pues, Italia tuvo que adoptar medidas ante el panorama deprimente que ofrecían los niños y adolescentes en los centros de trabajo y así poder protegerlos de la voracidad de los patronos, a pesar de la oposición de éstos, porque alegaban que para competir con las demás naciones indus

(1) Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana, Madrid, España. Espasa-Calpe, 1928. Pág. 131.

trializadas era necesario disponer de mano de obra barata.

(1)

Antes de que se lograra la Unidad Italiana en 1958, ya se habían expedido algunas disposiciones legales tendientes a proteger a los niños trabajadores. En 1843 el Virrey Lombardo Veneto prohibió el trabajo en las fábricas, a los menores de nueve años, además de la prohibición a los de catorce años, en lo concerniente a trabajos peligrosos e insalubres. La Ley de Minas de Cerdeña en 1859, prohíbe a los niños menores de diez años, trabajar en las minas; pero es hasta 1886 cuando la Ley 3.657, del 26 de febrero, la que viene a proteger en cierta medida a los menores de edad, imponiendo algunas restricciones aún contra la opinión de los industriales, que no querían que les perjudicaran en la obtención de sus ganancias; esta Ley establecía que la edad mínima de admisión al trabajo industrial sería de 9 años; 10 años para los menores que quisieran trabajar en los sitios subterráneos de las minas; jornadas de 8 horas para los menores de 12 años; prohibición de ocupar a los menores de 15 años en trabajos peligrosos e insalubres; los preceptos establecidos en la citada ley no llegaron a aplicarse cabalmente debido a la falta de energía por parte de los legisladores y autoridades italianas para hacerla cumplir. La Ley de 1886 fue sustituida por la Ley 148 del 30 de marzo de 1893 sobre el trabajo en las minas, los preceptos de esta ley se aplicaban a los trabajos de la industria en general; y el 19 de junio de 1902 se promulgó la Ley 242, que regulaba el trabajo de mujeres y niños, la cual más tarde daría origen al Texto Refundido, promulgado por el Real Decreto 818 del 10 de noviembre de 1907. (2)

Consideramos factible la participación de Italia en las

(1) Cfr. Desarrollo de la Legislación sobre el Trabajo de los Menores en algunos Países Industrializados, O.I.T.-Ginebra, Suiza, 1953, Vol. XLVIII, No. 6, Pág. 21.

(1) Cfr. SUAREZ GONZALEZ, Fernando. Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo. Madrid, España. 1967. Págs. 19-20

distintas convenciones que han tenido como finalidad la búsqueda de acuerdos y medidas para la protección del trabajador, en especial del trabajador menor de edad. En 1890, Italia participó activamente en la Conferencia de Berlín, convocada por el Emperador de Alemania. La Conferencia trató principalmente los problemas suscitados por los trabajos realizados en las minas; el descanso dominical y sobre todo el trabajo de los niños, de los jóvenes y de las mujeres. Mientras que algunos países se manifestaron por una enérgica intervención de los legisladores y el Estado en favor de los trabajadores, Italia declaró que el escaso adelanto de sus industrias no le permitía aprobar medidas cuya aplicación representaría sacrificios sin compensación. La Conferencia recomendó a cada gobierno participante, que diera curso a los trabajos de la Conferencia y que vigilara la aplicación de las medidas tomadas por medio de inspectores especiales y comunicara a los demás gobiernos, los informes anuales de esos inspectores, los datos estadísticos y las prescripciones legales adoptadas en la Conferencia. (1)

De acuerdo al Convenio Internacional celebrado en Berna (Suiza) en 1906, la edad mínima de admisión al trabajo industrial en Italia para ese año, era de 12 años; para 1913 era de 15 años, prohibiéndose el empleo de los menores de edad en trabajos industriales insalubres.

El gobierno italiano se ha preocupado por proteger a su niñez en el aspecto laboral, y también ha participado en las distintas Conferencias que ha celebrado la Organización Internacional del Trabajo, como miembro activo de ésta; sin embargo, existen pocos datos acerca de la legislación laboral italiana, acentuándose más debido a las dos guerras mundiales. Actualmente, el trabajo de los menores de edad

(1) Cfr. Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana. Opus cit. Pág. 131.

se rige por la Ley número 977 del 17 de octubre de 1967 y -- que prohíbe a los niños menores de 15 años, trabajar para un empleador, incluso en calidad de aprendices; no obstante, la ley no prohíbe que a partir de los 14 años cumplidos puedan trabajar en la agricultura, en trabajos ligeros no industria les o en algunas actividades familiares, siempre que ello no perjudique su salud o les impida asistir a la escuela. La ci tada ley establece las visitas médicas periódicas, prohíbe el levantamiento de bultos pesados; contiene normas para la protección en materia de previsión social de los niños em--- pleados ilegalmente y la formación profesional de los mismos. Por su parte, el decreto número 36 del 4 de enero de 1971 es tablece entre los trabajos livianos o ligeros en los que pue den emplearse a menores de 14 años, los siguientes: trabajos administrativos, colaboración en algunos tipos de comercio - minorista y pequeños servicios en la hotelería y las peluque rías; a pesar de las disposiciones anteriores, y dadas las - condiciones económicas y sociales de Italia, es lógico que-- gran cantidad de menores de 14 años, o a partir de los 14, - trabajen al margen de la ley, sobre todo en el sector agríco la y pequeños locales industriales y artesanales; pues es -- evidente que las disposiciones que se expiden para regular - y proteger a los menores de edad, implican restricciones y - prohibiciones, pero nunca podrán ser el medio adecuado para- solucionar los problemas económicos de éstos, ni siquiera pa ra aliviar en algo sus necesidades. (1)

1.3. ESPAÑA

No obstante que España fue uno de los países europeos - en donde la Revolución Industrial tuvo menos auge, debido a-

(1) Cfr. Suárez González, Fernando, Opus cit. Págs. 16-17 y- 28.

que le interesaba más cuidar sus colonias de ultramar, que desarrollar su industria, la historia nos muestra innumerables disposiciones de carácter laboral que tuvieron como finalidad, la protección del trabajo de los menores de edad -- en este país.

Fernando Suárez González en su excelente obra nos cita varias disposiciones que ya regulaban el trabajo del menor, -- inclusive desde antes de la Revolución Industrial, aunque -- resulte un tanto paradójico. Así sabemos que los Ordenamientos de las Cortes de Toro, introducidos por Don Enrique II -- establecían que la edad mínima de admisión al trabajo debía ser de doce años. El Consejo Municipal de Valencia, mediante un Decreto expedido el 20 de diciembre de 1502, prohíbe -- a las rameras que ocupasen sirvientas menores de 25 años. -- En el año de 1536, por mandato del Emperador Carlos V, y a través de las Ordenanzas de la Villa de Monte Real, dispone con respecto al aprendizaje en el "obraje de los paños" que: "ninguno sea examinado por estos oficios hasta que haya dos años que los aprende, sea de catorce años cuando los comen-- zare". (1)

En el siglo XIX y ya constituida la I República Española, se aprueba la Ley del 24 de julio de 1873 que trataba -- el trabajo de los menores de ambos sexos en fábricas, talleres, fundición o minas; el artículo 1º de esta ley prohibía la admisión de los menores de 10 años en los establecimientos antes citados; el artículo 2º limitaba a cinco horas --- diarias, la jornada de trabajo de los niños menores de trece años y de las niñas menores de catorce años; en su artículo- 3º establecía para los jóvenes de 14 a 17 años, una jornada de ocho horas diarias; el artículo 4º no permitía el trabajo

(1) Cfr. Suárez González, Fernando. Opus cit. Págs. 16-17 y- 28.

nocturno en los establecimientos con motores hidráulicos o de vapor a los varones menores de 15 años y a las mujeres menores de 17 años; por su parte el artículo 5° en su párrafo segundo establecía la asistencia obligatoria a la escuela, durante tres horas diarias por lo menos, para los niños entre nueve y catorce años de edad, el incumplimiento de esta norma se castigaba con multa.

Durante el reinado de Alfonso XII se promulgó la ley del 26 de julio de 1878, intitulada "Ley sobre Trabajos Peligrosos de los Niños", que sancionaba a aquellos sujetos que hicieran trabajar a los niños menores de 16 años, perjudicando su fortaleza física, equilibrio y educación, como auxiliares en las profesiones de acrobacia, gimnasia, doma de fieras o como auxiliares de toreros, de directores de circos y similares, si no fueran parientes suyos, de lo contrario podrían emplearlos en estas actividades una vez cumplidos los 12 años de edad. También se sancionaba a los encargados de la custodia de los menores de 16 años, si en un momento dado los entregaban a alguna persona de las profesiones aquí mencionadas, o cuando lo hicieran presas de la mendicidad o vagancia, desatendiendo sus obligaciones con los menores.

Por lo que respecta al trabajo de las minas, éste se regulaba mediante el Reglamento de Policía Minera del 15 de julio de 1897, que en su artículo 33 establecía que no se permitiría entrar a trabajar en el interior de las minas a las mujeres de cualquier edad, ni a los menores de 12 años; pese a todas estas disposiciones, que tenían como finalidad, la protección de las mujeres y menores de edad en los centros de trabajo en condiciones muy desfavorables, ya que de acuerdo a las doctrinas imperantes en esa época, lo único que debía interesarle al patrón era la ganancia que pudiera obtener; aún así, con las disposiciones citadas se demuestra que el Estado Español no era tan complaciente con el libera-

lismo económico.

Con esta secuencia, llegamos al siglo XX, cuando el 13 de marzo de 1900 se expide una ley que regula las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños, el Reglamento de esta Ley apareció el 13 de noviembre del mismo año, ambas fueron normas fundamentales en esta materia hasta su derogación por la Ley del Contrato de Trabajo; estos ordenamientos prohibían cualquier actividad de menores de ambos sexos que no hubieran cumplido los 10 años; entre los 10 y los 14 años, podrían ser admitidos al trabajo por un tiempo que no excediera diariamente de seis horas en los establecimientos industriales, y hasta ocho horas en los comercios, con descansos cuya duración no fuera menor de una hora en su totalidad; también prohibía el trabajo nocturno a los menores de 14 años, así como los trabajos subterráneos y peligrosos a los menores de 16 años, tampoco permitía los trabajos en espectáculos públicos que resultaran dañinos para su moralidad o que les exigieran demasiado esfuerzo físico para su edad. "Todas estas disposiciones fueron aplicadas al ramode guerra, por virtud del Real Decreto del 26 de marzo de 1902, y la Ley de Protección a la infancia de 12 de agosto de 1904 recogió algunas disposiciones de la Ley de 1907, -- declarando sujetos a ella a los menores de diez años en --- cuando se refiere a su salud física y moral y encomendando la acción tutelar al Consejo Superior de Protección a la Infancia". (1)

La Ley de 13 de marzo de 1900 y su Reglamento respectivo antes citado, impusieron la necesidad de dictar el --- Real Decreto del 25 de enero de 1908 sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores de 16 años, en nueve apartados y de acuerdo a los riesgos en las industrias; tales apartados eran los siguientes, de acuerdo a sus artícu-

(1) Cfr. Suárez González, Fernando. Opus cit. Págs. 24-25.

los 1° y 2°: por riesgos de intoxicación o por producirse vapores o polvos nocivos para la salud; 2° por riesgo de explosión o incendio; 3° por exposición a enfermedades o estados patológicos especiales; 4° por producirse y desprenderse libremente en algunos talleres, polvos nocivos para la salud; 5° por desprenderse polvos o emanaciones susceptibles de producir una intoxicación específica; 6° por desprenderse vapores ácidos durante las operaciones; el artículo 7° por su parte, prohibía a las muchachas menores de 16 años el trabajo en las máquinas de coser movidas por un pedal.

La Ley del 4 de julio de 1918, en su artículo 32 aumento a dos horas el descanso de los menores para tomar sus alimentos y el Real Decreto del 19 de febrero de 1926 en su artículo 3° prohibía admitir a menores de 18 años y a las mujeres en los trabajos de pintura industrial que exigieran el empleo de cerusa, sulfato de plomo y otros productos que tuvieran esos pigmentos, salvo que fuere necesario para su instrucción profesional, como en el caso de los aprendices.

El Derecho Laboral Español tiene sus propios fundamentos y razones para proteger al menor, porque al igual que en otros países se finca en bases firmes para no truncar el desarrollo normal del menor que se inicia en el trabajo desde temprana edad. El Derecho Laboral Español expone lúcidamente y claramente los siguientes motivos para la protección del menor:

"a) De carácter fisiológico. El organismo del menor no puede ser sometido a trabajos excesivamente fatigosos que puedan comprometer su desarrollo"

"b) De carácter moral. Es claro que existen ciertas industrias que, aún estando permitidas con carácter general, pueden ser inapropiadas para la moralidad de estos trabajadores".

"c) De carácter familiar y cultural. El estado se preocupa por limitar aquí el trabajo de la madre, para que ---- atienda sus deberes hogareños, así como el menor pueda compatibilizar el trabajo con los estudios y de esta forma, se aprecie un buen grado de instrucción y cultura".

Las disposiciones señaladas son en síntesis, los antecedentes más remotos de la legislación laboral española -- para la protección de los menores de edad en los centros de trabajo, las promulgadas posteriormente aún se encuentran - vigentes, y entre ellas hay algunas que consideramos conveniente mencionar según nuestro criterio:

El artículo 178 de la Ley del Contrato de Trabajo impone ciertos requisitos para que un menor de 18 años sea admitido al trabajo, tales como:

"1° Permiso del padre, o, en su defecto de la madre, - del autor o del director del establecimiento en donde estuviere asilado. Este permiso se concederá por medio de acta extendida ante la Inspección de Trabajo o, donde ésta no -- exista, ante la Alcaldía correspondiente;..."

"2° La edad del menor, justificada por medio de certificación del registro civil".

"3° Que la clase de trabajo a que va a dedicarse el -- menor no sea superior a sus fuerzas, que no padece enfermedad contagiosa y que está vacunado, circunstancias que acreditará por medio de certificación facultativa, que deberá -- expedirse gratuitamente por los médicos titulares, en papel corriente sin reitegro alguno". (1)

Además de los requisitos antes citados, la Ley de enseñanza primaria del 17 de julio de 1945, en su artículo 42, -- impuso el certificado de estudios primarios para la admisión en talleres o empresas. La Ley 169 del 21 de diciembre

(1) Cfr. Suárez González, Fernando, Op. cit. Págs. 75-77.

de 1965, sobre reforma de la enseñanza primaria modificó el anterior precepto pero sigue prescribiendo que "la posesión del certificado de estudios primarios o del de escolaridad, en defecto del título superior, podrá ser requisito necesario para el ejercicio de los derechos públicos y para la celebración de contratos laborales, incluso el de aprendizaje". (1)

La Ley del Contrato de Trabajo en España impone también algunas prohibiciones para el acceso a los menores de 16 años y son las siguientes:

1.- Trabajos subterráneos, que son los que se realizan en el interior de las minas o canteras, túneles, alcantarillados o trabajos análogos que no se ejecuten en la superficie y al cielo abierto (art. 173-1 y 174-1). La Orden del 28 de enero de 1958 no permite ni siquiera que ingresen como aprendices para llegar a ser profesionales en la minería.

2.- Trabajos en talleres de publicidad en donde se realicen actividades que sin estar penadas por las leyes, sean dañinas para su honorabilidad (art. 175).

3.- El trabajo en espectáculos públicos para solaz del público infantil, y aprobados con anterioridad por autoridades competentes, requerirá de la autorización de la Delegación del Trabajo (art. 176, 1 y 3).

4.- El trabajo en espectáculos taurinos está prohibido en el artículo 2º del Decreto de 17 de junio de 1943, que no permite a los menores de 16 años, a tomar parte en corridas de toros, novillos ni becerros.

5.- El servicio doméstico, cuando el menor de 16 años carezca del certificado de estudios primarios (art. 1º, párrafo 2º del Decreto 1.119 de fecha 2 de junio de 1960).

(1) Suárez González, Fernando, Opus cit. Pág. 78.

A los menores de 18 años se les prohíbe:

1) Trabajos subterráneos que no cumplan con los requisitos que establece el Reglamento especial de seguridad e higiene del trabajo (art. 174, 2° de la Ley del Contrato de Trabajo).

2.- "El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa" (art. 1°. , b; del Decreto de 1957).

3.- Manejo de cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados, o las excesivas velocidades de trabajo, representen un marcado peligro, salvo que dispositivos de seguridad eviten oportunamente cualquier accidente (art. 1°. , c; del Decreto de 1957).

4.- Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable o que exista la debida protección (art. 1°. , d; del Decreto de 1957).

5.- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud, por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales (art. 1°. , e; del Decreto de 1957).

6.- Trabajos en espectáculos públicos cuando carezcan de la autorización de la Inspección de Trabajo, la autorización será concedida si el centro de trabajo cumple con lo requerido por la ley (arts. 177 y 178 de la Ley del Contrato de Trabajo).

7.- El trabajo en los buques en calidad de fogoneros, papeleros y bodegueros, salvo buques escuelas, cuyo trabajo esté vigilado por la autoridad de la Marina (art. 7°. , párrafo 2°, apartado b de la Orden del 23 de diciembre de 1952).

8.- "El trabajo en cualquier actividad que suponga un riesgo de exposición a radiaciones ionizantes (art. 2° apartado d, de la Orden de diciembre 22 de 1959).

Los anteriores preceptos son a nuestro juicio, los más importantes para tener una idea de los adelantos logrados en España, en materia laboral para la protección de los menores de edad, que tienen que concurrir a los centros de trabajo a desempeñar alguna actividad para su subsistencia.

1.4. FRANCIA

Este país es sin duda alguna, después de Inglaterra, en donde se manifestó con mayor notoriedad la influencia de la Revolución Industrial, llevando el empleo de los adolescentes y niños a los extremos más inicuos. "Su ocupación en tareas insalubres y peligrosas, durante jornadas excesivas motivó finalmente, la intervención del legislador para restringir la edad de admisión al trabajo al igual que la jornada..., en 1818 se había prohibido en Francia el trabajo a menores de 10 años en la industria minera". (1)

La situación prevaleciente en los centros de trabajo y las condiciones de los menores que laboraban, llamaron, aunque no con mucha prontitud, la atención de los legisladores y de la opinión pública en general, así tenemos, la obra titulada "La Miseria de las Clases Obreras en Francia y Gran Bretaña" del sociólogo Eugene Burret, publicada en 1840, y que narra de manera dramática las condiciones de los trabajadores menores de edad en estos dos países, en los primeros 40 años del siglo XIX.

"Los niños trabajaban en un ambiente desprovisto de ---

(1) Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, Argentina. - Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.L. 1968, Tomo -- XXVI. Pág. 314.

aire y luz, desaseado y malsano. La muerte hacía estragos - entonces, y en forma tal, que, según las estadísticas, los obreros no lograban criar ni a la cuarta parte de sus hijos", pues en esa época, las leyes de higiene y la inspección del trabajo no eran obligatorias. (1)

Los datos obtenidos por la Academia de Ciencias de Francia en el bienio 1839-1840, en relación a las condiciones en que laboraban los menores, y la divulgación de estos datos, despertó el interés de la sociedad francesa de aquel entonces y condujo a la adopción de los primeros reglamentos para la protección de menores en el empleo. La ley francesa de 1841 sobre el trabajo de los niños en las fábricas, fijaba una jornada de 8 horas para los niños de 8 a 12 años, con la obligatoriedad de asistir a la escuela, este último requisito no pudo cumplirse por la duración de la jornada y no permitía la asistencia a la escuela después del trabajo, también porque no existía una autoridad que vigilara el cumplimiento de la ley, en otros casos, la aplicación de las leyes se encomendó a comisiones locales compuestas de inspectores voluntarios, muchos de ellos fabricantes, que manifestaron poco empeño en su labor, o que, en vista de los numerosos obstáculos, prefirieron renunciar al cargo.

A fin de remediar esta situación, se introdujo un sistema de trabajo a media jornada para los menores obligados a asistir a la escuela, cuya edad fuera entre los 10 y 12 años, deberían asistir cuando menos 3 horas diarias a la escuela, este sistema impuesto en 1874 se aplicó primero sólo a ciertos centros de trabajo como eran las hilanderías y las fábricas de vidrio; para los menores de 12 a 15 años, la ley de instrucción primaria obligatoria dispuso que solo

(1) Cfr. BOCCIA, Donato. Tratado de Medicina del Trabajo. - Buenos Aires, Argentina. 1974. Librería y Editorial El Ateneo. Pág. 561.

fueran admitidos a los centros de trabajo, si presentaban un certificado de instrucción primaria. En el informe de -- inspección de 1886 se declara que durante varios años, los empleadores habían recurrido al empleo de los menores que -- tenían entre 10 y 12 años, aplicando el sistema de trabajo a jornada parcial, la que finalmente sería derogada como -- consecuencia de la elevación de la edad de admisión al em-- pleo y la introducción del sistema de instrucción elemental obligatoria. (1)

Las disposiciones emitidas por el gobierno francés no tuvieron una aplicación estricta, prueba de ello es que de 1841 a 1892, prevaleció la jornada de 12 horas diarias de -- trabajo para los jóvenes de entre 12 y 16 años de edad; un inspector de fábricas en su informe anual de 1887, descri-- bía los efectos perjudiciales que ocasionaban a los menores, las prolongadas jornadas de trabajo, muchos de los cuales -- morían antes de alcanzar los 18 años de edad. Poco a poco -- se fueron reduciendo las horas de trabajo en 1892 se expi-- dió una ley que fijó en 10 horas de jornada de trabajo para menores de 16 años y de 11 horas para los de 16 a 18 años -- de edad. En 1900 se adopta la jornada de 10 horas para to-- dos los menores de 18 años y en 1913, se comenzó a aplicar la misma jornada en los centros de trabajo que emplearan -- también a mujeres y niños, "de esta manera, la legislación -- que limitaba las horas de trabajo para los jóvenes favore-- ció igualmente la reducción de la jornada para los adultos -- y facilitó la introducción, en 1919, de la jornada de 9 ho-- ras y de la semana de 48 horas (que se redujo a 40 en 1936) para todos los trabajadores, sin condición de edad o sexo". (2)

Los anteriores antecedentes, constituyen los datos más

(1) Cfr. "Desarrollo de la Legislación sobre el Trabajo de los Menores en algunos Países Industrializados. Op. Cit. Págs. 4, 7 y 8.
(2) Ibid. Págs. 10-12.

sobresalientes de la legislación laboral francesa para la -- protección de los trabajadores menores de edad, desde los -- inicios de la Revolución Industrial en Francia; la preocupa-- ción en este país, por proteger a su niñez, lo ha llevado -- como observamos, según lo antes citado, a la búsqueda de me-- jores condiciones de trabajo para sus habitantes, pues debe-- mos tener muy en cuenta, que aquí surgieron los libre-pensa-- dores y enciclopedistas más notables del siglo XVIII, los -- que al pregonar los derechos del hombre y del ciudadano, --- influyeron para que los legisladores franceses expidieran -- disposiciones benéficas para todos los trabajadores, preocu-- pándose por los niños asalariados, principalmente.

1.5. AMERICA LATINA.

Los antecedentes más remotos de la legislación laboral -- para la protección de los menores de edad, los encontramos -- en los siglos XVI a XVIII con las Leyes de Indias. En esa -- época, casi la mayoría de los países que hoy forman la Améri-- ca Latina eran colonias de España, las Leyes de Indias estu-- vieron vigentes durante los tres siglos de dominación españo-- la y prohibían "... el trabajo antes de los 18 años, que era la edad de tributar; pero se les admitía, con autorización -- paterna, para cuidar el pastoreo de los animales. En obrajes e ingenios se consentía también el trabajo, pero en concepto de aprendizaje". (1)

Concluida la dominación, la mayoría de los países eman-- cipados vivieron todo el siglo XIX sin lograr una estabili-- dad política ni económica, por lo que durante el siglo pasa-- do transcurrió sin que se preocuparan por expedir disposicio

(1) ALCALA-ZAMORA, Luis y CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Buenos Aires, Argentina. Editorial Eliasta, 1972. Tomo I. Pág. 222.

nes favorables a los menores de edad que tuvieron necesidad de trabajar en las labores agrícolas o artesanales, porque la misma inestabilidad les impidió desarrollar una industria propia, trayendo como consecuencia una dependencia tecnológica que ha durado hasta nuestros días; esto no significa que América Latina no comenzara a sentir los efectos de la industrialización de manera especial, desde el inicio -- del presente siglo. Esta situación hizo que muchos menores de edad acudieran a vender su fuerza de trabajo a los centros industriales, emigrando del campo a las ciudades, porque el empresario, si podía suplir la fuerza de un adulto, no tendrá inconveniente en hacerlo, a él únicamente le interesan los resultados, debido a ello, aunque exista oferta de mano de obra adulta en América Latina, los menores de -- edad son preferidos en algunos centros de trabajo desde el inicio de las pequeñas industrias.

Al comenzar el siglo XIX, con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, muchos países de América Latina al ser invitados a formar parte de esta organización tuvieron que suscribir algunos convenios y ejercer los para beneficiar a sus trabajadores, tanto adultos como menores de edad; lo que los condujo a legislar para una mejor protección de los mismos, ello dió la pauta para la expedición de las primeras leyes en beneficio del trabajador menor de edad. Veamos estos antecedentes en cuatro países -- de América Latina.

1.5.1. ARGENTINA

Este país es uno de los primeros de América Latina en preocuparse por legislar en favor de los menores de edad y protegerlos en el desempeño de sus actividades; la primera Ley de la que tenemos noticia para este fin, data del 14 de octubre de 1907, que redujo la jornada de los menores de 6-

horas y prohibió el trabajo en lugares insalubres. La Ley anterior fue sustituida por la Ley 11.317, del 30 de septiembre de 1924, que estuvo en vigor hasta 1968. (1)

El artículo 1° de la Ley 11.317 prohibía a los menores de 12 años, efectuar trabajos en relación de dependencia, -- es decir el trabajo dependiente. Hasta los 14 años les estaba prohibido trabajar en el servicio doméstico y en explotaciones o empresas industriales, ya sean de lucro o beneficencia (art. 2°, Ley 11.317).

Los menores de 14 años podían trabajar con autorización del Ministerio de Menores, cuando lo considerara indispensable para la subsistencia del menor o la de sus padres y hermanos, en este caso la jornada de trabajo no podía exceder de dos horas diarias, por ser nociva para la salud ni impedirles llenar en forma satisfactoria el mínimo de instrucción obligatoria (art. 1°, Ley 11.317 modificado por el Decreto Ley 5568/57). La norma general era que ningún menor de catorce años podía trabajar bajo la dependencia de un patrón; aunque las mujeres no podían trabajar por cuenta propia o ajena, en calles, plazas o sitios públicos antes de los 18 años, siendo solteras (art. 4°, Ley 11.317); y estaba prohibido encargar la ejecución de trabajo a domicilio a menores de 18 años o en tareas peligrosas o insalubres. A los menores de 15 años, les prohibía la venta de diarios y revistas en tranvías, ómnibus, colectivos y subterráneos -- (resolución 185/46 del Ministerio del Trabajo).

Con respecto a la jornada de trabajo en el comercio y la industria, la Ley 11.317 había prohibido el trabajo de los menores de 18 años, las jornadas de más de 6 horas diarias y 36 semanales, disponía además, que los que trabajaran

(1) Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba. Opus cit. Tomo XXVI. Pág. 314.

en horas de la mañana y de la tarde, deberían disponer de un descanso de 2 horas al mediodía (arts. 5° y 7°).

"El Decreto 11.358/44, ratificado por la Ley 12.921 - derogó parcialmente el artículo 5° de la Ley 11.317, estableciendo que los menores de 14 a 16 años de edad no pueden trabajar más de 4 horas diarias o 24 semanales. En el primer caso, la autoridad de aplicación puede extender en ciertas circunstancias la jornada hasta un máximo de 6 horas diarias o 36 semanales, y en el segundo hasta 8 horas diarias y 48 semanales (arts. 26, 29 y 57)".

El artículo 6° de la Ley 11.317 prohibía el trabajo nocturno de los menores de 18 años, o sea de las 20 a las 6 horas; pero el Decreto 8629/62 estableció la posibilidad de emplear a mayores de 16 años en tareas nocturnas, cuando -- por razones de interés público o de las partes, lo hicieran necesario (art. 1°). Igualmente, a los menores de 18 años se les prohibía laborar horas extras.

Con respecto a las vacaciones, el Decreto-Ley 32.412/-45 establecía en su artículo 9° que los menores de 14 a 18 años disfrutarían de un período anual de vacaciones no menor de 15 días y con goce de sueldo. Para la observación -- estricta de todas estas disposiciones que hemos anotado la Ley 11.317 disponía en sus artículos 17 y 18 que todo menor debía estar provisto, para trabajar, de la pertinente libreta de trabajo; la Ley 13.521 establece que en dicha libreta deberían constar el nombre y apellidos del menor, los estudios cursados por éste y la tarea que efectuara; al empleador le correspondía anotar en ella la categoría y el salario del menor. (1)

A más de la existencia de disposiciones como las ante-

(1) Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba. Opus cit. Tomo XXVI.

riores, que consideramos adecuadas para la protección de -- los menores trabajadores en Argentina, estudios recientes -- nos indican que estos trabajadores han escapado al control, sobre todo en el medio rural, esto no quiere decir que tales disposiciones sean ineficaces o que las autoridades no se hayan preocupado por su correcta aplicación desde el momento en que comenzaron a regir, creemos que su inobservancia sea debido a situaciones especiales que ha vivido el -- pueblo argentino, como son la inflación, las luchas inter-- nas, etc.

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, entre 1970 y 1974 nos indica que en las zonas- algodonerías comienzan a trabajar desde los 6 años de edad, -- y lo mismo sucede en los cultivos de tabaco, siendo su completa incorporación al trabajo de estos cultivos a partir -- de los 14 años de edad. Las labores las desempeñan ayudando a sus padres o como asalariados dependientes de un patrón a medida que van convirtiéndose en mayores de edad; otras de las actividades agrícolas que ocupan gran cantidad de mano- de obra infantil son la zafra de caña de azúcar, la cosecha de melón, así como el engavillado de alfalfa; dentro de la actividad ganadera se les ocupa para la ordeña y cuidado de las haciendas. Con respecto a las zonas urbanas, el empleo -- más común para las mujeres menores de edad, es el trabajo -- doméstico y el comercio callejero para las niñas más pequeñas; en cambio, los varones desempeñan una mayor variedad -- de actividades como lustrabotas, vendedores ambulantes, incluso se llegan a ocupar en la industria de la construcción y en bares para las tareas de limpieza nocturna. En el sector de servicios se ocupan a los varones que provienen de -- familias con mejor posición socioeconómica. (1)

(1) Cfr. Mendelievich, Elías, Opus cit. Págs. 70-73.

1.5.2. VENEZUELA

Los antecedentes sobre la legislación para la protección de los trabajadores menores de edad en Venezuela, constan de algunos cuerpos legislativos, como su Ley Orgánica - promulgada el 30 de mayo de 1925, que regulaba la instrucción primaria, secundaria y normalista con el fin de preparar a la niñez y juventud venezolana para las actividades - que fueran a desempeñar en su vida adulta. (1)

Las disposiciones legales que regulan el trabajo de los menores de edad en Venezuela, están contenidas en la Ley del Trabajo de 1936, Código de Menores de 1939, Estatuto de Menores de 1950, Reglamento del Trabajo en la Agricultura y la Cría, que hacen referencia a la jornada de trabajo del menor, así como diversos convenios internacionales - suscritos en relación a la materia. Al hablar de la jornada de trabajo del menor se estipula que no podrá exceder de 6- horas diarias para los menores de 18 y mayores de 14 años, - dividida en períodos de tres horas, para que en el intermedio puedan descansar y tomar sus alimentos. A los menores - de 18 años se les prohíbe trabajar en actividades que impliquen riesgos para su vida y salud, tales como minas, talleres de fundición, etc.; así como trabajos que impidan su desarrollo físico normal, como sería el transporte de carga, - trabajos en andamios o escaleras. Con el fin de que la moralidad de los menores no sea afectada, se prohíben los trabajos en espectáculos públicos, y en establecimientos donde - se expidan bebidas embriagantes. (2)

Igualmente existen en la Constitución de la República - de Venezuela, disposiciones que regulan de manera genérica,

(1) Cfr. Enciclopedia Universal Europeo-Americana. Op. Cit. Pág. 1037.

(2) Cfr. ABOUHMAH HOBALICA, Chibly. El Menor en el Mundo de. su Ley. Universidad Central de Venezuela, 1978. Pág. 535.

las actividades laborales de los adultos y de los menores de edad. La Ley Fundamental de Venezuela, en vigor desde el 23 de enero de 1961, en su Capítulo IV denominado "Derechos Sociales" establece en su artículo 75 que: "la ley proveerá lo conducente para que todo niño, sea cual fuere su filiación, pueda conocer a sus padres, para que éstos cumplan el deber de asistir, alimentar y educar a sus hijos para que en la infancia y la juventud estén protegidos contra el --- abandono, la explotación o el abuso", preceptuando en el último párrafo del artículo en cita, que: "el amparo y la protección de los menores serán objeto de legislación especial y de organismos y tribunales especiales". (1)

El artículo 93 de la misma Ley ordena que: "la mujer y el menor trabajadores serán objeto de protección especial".

De acuerdo al mandato constitucional, la legislación venezolana en materia laboral para mujeres y menores se caracteriza:

"1° Por la marcada intervención del Estado, tendiente:

- a) A limitar la autonomía de la voluntad de las partes con miras a la protección física y moral del menor; y
- b) A mantener y facilitar un efectivo control sobre -- los empleados menores de edad.

2° Por la ampliación de la Capacidad jurídica del menor, en relación con las provisiones del Código Civil sobre la materia". (2)

A continuación citamos algunos preceptos que regulan el trabajo de los menores de edad en Venezuela, por su importancia varios se transcriben literalmente:

- (1) Constitución de la República de Venezuela, Caracas, Venezuela, Gaceta Oficial No. 662, Extraordinario, Enero-23 de 1961.
- (2) GUZMAN, Rafael J. Alfonso. Citado en Derecho Latinoamericano del Trabajo, U.N.A.M., 1974, Tomo II, Pág. 576.

"El menor de 14 años es inhábil para el trabajo. En -- ningún caso el menor perderá sin embargo, su derecho a remun-- eración y prestaciones por el trabajo realizado (artículo - 179, Reglamento)".

Los mayores de 14 años y menores de 18, pueden cele--- brar contratos y asociarse en sindicatos con autorización -- del representante legal, a falta de éste, con la del Inspec-- tor del Trabajo de la Jurisdicción o de la autoridad civil;- respecto a la jornada, los menores de 14 años trabajarán 2 -- horas diarias (art. 184, Reglamento). De 14 a 16 años, po--- drán trabajar 6 horas diarias, interrumpidas por un descans-- so no menor de 2 horas (art. 181, Reglamento).

A los menores de 18 años les está prohibido trabajar-- en minas, talleres de fundición, en trabajos superiores a -- su fuerza o que retarden su desarrollo físico normal (art. -- 106 de la Ley del Trabajo). El artículo 181 del Reglamento - conceptúa como trabajos riesgosos, los de carga y descarga - de un buque con empleo de grúas, con cabrías, o sin éstas; - en canteras o trabajos subterráneos o submarinos.

El menor para ser admitido en un trabajo necesitará -- una certificación de capacidad física, expedida gratuitamen-- te por el Ministerio del Trabajo o el de Sanidad y Asisten-- cia Social; examen médico periódico mientras esté trabajan-- do; la provisión de una libreta por el Ministerio del Traba-- jo, con los datos personales del menor y de sus representan-- tes, horario de trabajo, tipo de labor y salario (art. 200,- Reglamento). Trabajarán como aprendices los mayores de 14 -- años y menores de 18, sometidos a formación profesional sis-- temática, sin que hubieren egresado previamente de cursos -- de formación para tal oficio (art. 203, Reglamento). El ---- tiempo de aprendizaje se considerará parte de la jornada --- (art. 205, Reglamento).

Por lo que respecta al registro de menores, el artícu-

lo 114 de la Ley del Trabajo prescribe: "Todo patrono llevará un registro de inscripción especial de los menores de 18 años empleados por él, con indicación de la fecha de nacimiento de ellos". (1)

El Estatuto de Menores en su Capítulo II, Título I del artículo 89 al 99, trata el trabajo de los menores, prohibiendo al mismo tiempo trabajar, a todo menor de 14 años -- con excepción del trabajo rural, donde los mayores de 10 -- años y menores de 14, pueden trabajar cuando no haya medios para proporcionarles educación en el lugar donde habitan, o cuando les sea imposible estudiar en escuelas de otra localidad.

Al Consejo Venezolano del Niño, o bien a los funcionarios del trabajo, corresponde la tarea de autorizar el trabajo de los menores, en labores adecuadas para su edad, --- cuando el trabajo sea necesario para su propio sustento, o para el de las personas de quien dependan.

Con el ánimo de proteger al menor, el Reglamento del - Trabajo en la Agricultura y en la Cría dispone en el artículo 57 que la jornada de trabajo para los menores de 18 ---- años, unicamente podrá desempeñarse en un horario que quede comprendido entre las 5 A.M. y 7 P.M., diferenciándose a lo establecido por la Ley del Trabajo, en relación a la edad - de los menores.

Los factores decisivos del trabajo prematuro de los niños en Venezuela, como en casi todos los países de América-Latina, lo constituye la miseria, falta de escuelas, fallas en la educación de los padres y la imprudencia de los patronos, y no precisamente el avance industrial de esta nación: aunque la tratadista Josefina De Hoyos, afirma que: "La re-

(1) Cfr. Guzmán, Rafael J. Alfonso. Opus cit. Tomo II, Págs. 536-537.

volución industrial ha alterado la organización del trabajo. El maquinismo ha hecho innecesaria en el obrero la experiencia, la destreza o la fuerza. Esta transformación permite que el niño sea obrero tan eficaz como el adulto. Tal es la causa primera del trabajo prematuro del niño en la industria, además, siempre ha sido el niño un factor utilizable en el trabajo... Ahora bien, el Estado no debe contentarse con la vigilancia del menor que trabaja al servicio de un extraño, sino también al que trabaja bajo el patronato de su propio padre o de la persona que ejerce su representación... Debemos comprender que el trabajo produce en el menor una serie de trastornos, pues se ve alejado de los centros docentes... Todas las legislaciones modernas tienden a restringir considerablemente las posibilidades del trabajo para los menores... Debido a este problema, la sociedad con el Estado debería propiciar la fundación de instituciones adecuadas donde los menores que se vean obligados a trabajar lo hagan en un ambiente de dignidad". (1)

En 1969 se creó la División del Trabajo de Menores y Mujeres, con la finalidad de llevar un control del trabajo de estos elementos, y aplicar las normas sustantivas y adjetivas de ese tópico. En el campo práctico se ha encontrado con serios problemas de carácter social que estorban a la labor de la dependencia.

La aludida División se encarga de inspeccionar los lugares de trabajo, designando para ello un grupo de personas dedicadas a dichas actividades, como es atender y proceder a través de denuncias, consultas y reclamos que le planteen; se cita a los patronos cuando se presume que han infringido una ley; se protege al menor comerciante cuando no existe --

(1) DE HOYOS, Josefina; citada por Chibly Abouhmad Hobaica. Opus cit. Págs. 536-537.

una relación obrero-patronal con el menor que compra y vende su propia mercancía, se impide que trabajen mujeres menores de 21 años en fuentes de sodas, bares, etc.; pero este organismo está encaminado principalmente a la protección de la infancia, aunque sin mucha eficacia.

De trascendental importancia, para la formación educativa del menor, resulta lo dispuesto en el artículo 103 de la Ley del Trabajo de Venezuela que manifiesta: "Se prohíbe de manera absoluta el trabajo en las empresas, explotaciones y establecimientos industriales, comerciales y mineros de los niños de uno y otro sexo menores de catorce años...", la prohibición contenida en este precepto es con el fin de impedir que los menores de 14 años eludan el cumplimiento de sus deberes escolares a cambio de un trabajo que no sea el del aprendizaje de un arte u oficio o bien la educación primaria o física, pues el desempeño de cualquier actividad diferente, siendo menores de 14 años, les afectaría seriamente su desarrollo físico e intelectual.

Referente a la elevación de la edad de admisión al trabajo, Venezuela no puede suscribir ningún Convenio Internacional del Trabajo, para que la edad de los menores se eleve de 14 a 15 años, porque en un país tropical como este, un niño de 14 años de edad, es catalogado como más maduro que cualquier niño de la misma edad de los países industriales; además, de suscribirse un convenio de esta naturaleza, no se podría abastecer de escuelas a los niños de 14 a 15 años de edad; de tal forma que si se adoptara dicha medida en Venezuela, "no solo no se contribuiría al fin perseguido por la Conferencia Internacional del Trabajo, con el Convenio en cuestión, sino que aumentaría el número de jóvenes venezolanos condenados a una ociosidad forzada". (1)

(1) Cfr. Abouhmad Hobaica, Chibly, Opus cit. Págs. 537-540.

Por lo que puede observarse en el relato anterior, se vislumbra un conformismo declarado, en el sentido de que no existen suficientes escuelas para educar a los menores de las edades detalladas por lo cual se deja campo abierto al trabajo de estos menores, como una vertiente para suplir la falta de centros escolares.

1.5.3. COLOMBIA

En Latinoamérica, Colombia es uno de los países que más tardó en asumir las recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo para regular la jornada laboral de los menores de edad, y es hasta 1945, cuando en la Sexta Ley ya se establece una distinción entre la jornada legal y la llamada jornada ordinaria; la jornada legal es la que establece la ley y la jornada ordinaria es la que establecen o convienen las partes. (1)

El Código del Trabajo de Colombia, en su artículo 161 establecía hasta hace algún tiempo, algunas excepciones con relación a la jornada legal de 8 horas diarias, en las siguientes actividades:

a) En labores agrícolas, ganaderas y forestales en donde la jornada era de 9 horas diarias.

b) En labores intermitentes o discontinuas o de simple vigilancia, donde podía llegar a ser de 12 horas diarias.

c) En labores peligrosas o insalubres, el gobierno, previo dictámen de expertos, podía reducir la jornada de trabajo de manera discrecional para proteger la salud de los trabajadores.

d) En los trabajos de menores de 16 años, la jornada-

(1) Cfr. GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Citado en "Derecho Latinoamericano del Trabajo". Op. cit. Tomo I. Pág. 482.

diaria no podía ser mayor de 6 horas.

El Decreto 995 del 26 de junio de 1968, reglamentario de la Ley 83 de 1966, que se propuso llevar a la práctica algunos convenios internacionales en relación a la jornada de trabajo para los menores de 14 y 18 años, establecía:

"1) Menores de 14 años:

Prohibición absoluta, "aun con el consentimiento de sus representantes legales", del trabajo en las siguientes actividades:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) Construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de toda clase.

d) El transporte de personas o mercancías por carreteras, ferrocarril o vía marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaciones y almacenes;

e) En las empresas agrícolas cuando el trabajo en éstas les impide su asistencia a la escuela". (1)

Según el artículo 5° de la Ley Sexta, a los menores de 18 años les está prohibido trabajar como pañoleros o fonderos en buques; el artículo 10 de la misma Ley, prohíbe también a los menores de 18 años, hacer trabajos de pintu-

(1) González Charry, Guillermo, Opus cit. Tomo I, Pág. 484.

ra industrial que impliquen el empleo de cerusa, del sulfato de plomo, trabajos subterráneos o insalubres que requieran de grandes esfuerzos.

Los menores de 14 años tienen prohibición absoluta de trabajar jornadas nocturnas (art. 5°). Tampoco podrán trabajar en establecimientos en donde se expidan bebidas embriagantes.

Las disposiciones antes citadas son las que consideramos de mayor importancia como antecedentes de la legislación laboral colombiana para favorecer y proteger a los menores de edad en los centros de trabajo, y que no obstante las dificultades que ha vivido el pueblo colombiano, no ha dejado de preocuparse por atender a los menores de edad que trabajan, con la expedición de leyes para regular sus actividades.

1.5.4. BRASIL

La Legislación laboral para disponer sobre el trabajo de los menores de edad en Brasil se inicia con la Ley del 17 de marzo de 1932, fecha en que adopta medidas similares a las de otras naciones de América Latina, en lo que se refiere a la protección del trabajo del menor, prohibiendo trabajar a los que aún no cumplían 14 años de edad. La Constitución de Brasil en 1946, en su artículo 157, fracción IX estatuye la "prohibición laboral para los menores de 14 años y otras restricciones hasta los 18".

La Constitución de 1967 fijó como edad mínima de admisión al trabajo, 12 años, a pesar de las críticas que consideraban un retroceso en la actividad económica; no se aplicaba esta disposición especial de protección a los que laboraban en oficinas de la familia, y bajo la dirección del padre, madre o tutor. El trabajo de los menores de 12 a 14-

años tenían las siguientes prerrogativas: a) garantía de -- asistencia a la escuela que asegurara la formación del menor, por lo menos a nivel de educación primaria; b) trabajos ligeros que no fueran nocivos a la salud y al desarrollo normal del menor. (1)

Al menor de edad en general no se le permitían los siguientes trabajos: a) en locales y servicios insalubres o peligrosos; b) en lugares o locales que perjudicaran la moral, excepto en el caso de menores aprendices mayores de 16 años, previa visita y autorización de las autoridades competentes, debiendo ser sometidos los trabajadores, a examen médico semestral; c) el trabajo que se ejerce en las calles o lugares al aire libre, depende de la previa autorización del juez de menores, la de sus padres o la de sus hermanos y que dicha ocupación no resulte perjudicial a su formación moral.

Son clasificados como trabajos perjudiciales a la moral del menor los siguientes: a) trabajos en teatros de revista, cinemas cabarets, casinos, discotecas y otros establecimientos de la misma índole; b) trabajos en casas editoriales que puedan perjudicar su formación moral; c) trabajos en espectáculos públicos de circo, funciones de acróbatas, malabaristas, gimnasia y otras actividades semejantes; d) trabajos consistentes en la venta de naipes y bebidas -- alcohólicas.

En caso de que un menor fuera autorizado por autoridad competente a laborar en alguno de los trabajos señalados en el párrafo anterior, la autoridad competente está facultada para rescindir el contrato de trabajo si este fuera perjudicial para el menor. Cuando un menor de 18 años trabaje en -

(1) DE MORALES FILHO, Evaristo, citado en "Derecho Latinoamericano del Trabajo". Opus cit. Tomo I. Págs. 307 y s. s.

varios establecimientos, le serán totalizadas las horas de trabajo, para que no trabaje más de lo debido.

Para la admisión al trabajo, la legislación brasileña exige: acta de nacimiento, o documento legal que la sustituya, autorización del juez de menores en los casos que determine la ley, autorización del padre, madre o representante legal; certificado médico de capacidad física y mental, certificado o cartilla de vacunación; constancia de saber leer y escribir. El Ministerio del Trabajo entrega una cartera a todo trabajador, como en el caso de los trabajadores venezolanos, para un mejor control de las actividades de los menores.

La legislación laboral brasileña, dispone además que -- cuando una fábrica ocupe a más de 30 menores analfabetos, -- está obligado a impartirles la instrucción primaria en sus instalaciones. Al patrón que se le compruebe que viola las disposiciones anteriores, se le impone una multa que puede ser de un décimo del salario mínimo regional, hasta 10 veces este mismo salario y se prevén sanciones mucho más rigurosas en caso de reincidencia, simulación o uso de artificios para el incumplimiento de estas normas.

No obstante la buena intención de las normas citadas, -- los inspectores que vigilan los lugares que necesitan permiso especial para laborar, se prestan al cohecho por ser malpagados y en algunos casos hasta se prescinde de ellos por no haber recursos para su remuneración, ocasionando la falta de vigilancia en los centros donde labora el menor, y por lo tanto quedando a merced del patrón. (1)

Después de esta breve reseña de la trayectoria histórica de la legislación laboral de los países previamente trata

(1) Cfr. Juventud y Trabajo en América Latina, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, Vol. LXX, No. 1 y 2 Julio-Agosto de 1964.

dos, es conveniente asentar que como partícipes activos de la - comunidad internacional, han acogido en sus legislaciones, los - mandatos derivados de los convenios internacionales relaciona-- dos con el trabajo de los menores de edad, de tal manera que -- aun con todos los obstáculos que guarda dicha situación, en un momento determinado, los menores tienen el derecho inviolable de invocar a su favor tales disposiciones, mismas que surten los - efectos legales correspondientes.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

Sumario.- 2.1. Leyes de Indias. 2.2. Declaración de -- los Derechos Sociales de 1917. 2.3. La Ley Federal de Trabajo de 1931. 2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970. 2.5. -- El Contrato de Trabajo de 1931 y 1970. 2.5.1. Relación de -- Trabajo. 2.5.2. Diferencias entre Contrato Civil y Contrato-Laboral.

2.1. LEYES DE INDIAS

Para dar comienzo a nuestro estudio de las Leyes de Indias, hemos de hacer hincapié en considerar que las guerras que tenían por justas los letrados españoles, autorizaban --- el cautiverio de los vencidos, contándose así con una copiosa fuente de trabajadores dedicados en su mayoría al trabajo de las minas, la agricultura y la construcción.

La mayor parte de la legislación laboral fue expedida para proteger a los trabajadores de los abusos de los españoles, pues la esclavitud de los indios fue un resultado --- importante de la conquista y fue considerada como su consecuencia lógica, pero mientras los españoles aplicaban el --- concepto romano de esclavitud, considerando al esclavo como una cosa; la esclavitud entre los indios tuvo o consistió -- en varios grados de libertad. Las arbitrariedades de los conquistadores y las diferencias de conceptos de esclavitud dieron origen a las protestas, siendo éstas enviadas al rey por los grupos eclesiásticos, gobernantes de la colonia y aún --- por algunos soldados; el misionero e historiador Fray Bartolomé de las Casas, llamado "Padre de los Indios" y al -----

que se le atribuye el derecho y promulgación de las "Leyes de Indias" debe ser considerado entre los líderes distinguidos en esta lucha por la libertad de los indios.

La Corona Española se sintió presionada, por una parte, sentía simpatía por los puntos de vista religiosos y espirituales, y por la otra vió el valor material de la esclavitud como un factor económico, y no fue sino hasta el 20 de noviembre de 1542 cuando se expiden las primeras leyes para proteger a los indios de los tratos inicuos de los encomenderos, prohibiendo la esclavitud de las mujeres y los niños. A partir de 1549, la principal fuente de labor estuvo representada por la encomienda. Esta fue una concesión real garantizando a un español (por lo regular a un conquistador) parte del tributo consistente en bienes o trabajo que un grupo particular de indios debiera pagar al rey, en reciprocidad el encomendero estaba obligado a proteger a los indios, supervisando su educación y su instrucción religiosa, proporcionándoles asimismo capacitación técnica. Los indios prestaban servicios personales al encomendero por no más de 20 días consecutivos y sin que trascurriera más de un mes entre cada período de servicio. Todas las mujeres y niños menores de 12 años estaban exentos del servicio personal para con el encomendero. (1)

La encomienda fue importada de las Antillas y como ya se ha manifestado, era un instrumento suministrador de servicios personales; más tarde, la encomienda llegó a consistir en pensiones o rentas pagadas en dinero o en especie al reducirse dicha institución debido a la presión de los teólogos y juristas defensores de los nativos de América; pero en virtud de que los colonos necesitaban de los servicios de los naturales, era necesario crear y adoptar una norma ju-

(1) Alcalá-Zamora, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo.- Opus cit. pág. 222.

rídica que regulara la prestación del trabajo.

La forma distinta de vida de los indígenas conquistados, su retraimiento, su ritmo de trabajo, en relación con los europeos, hicieron imposible el establecimiento del -- asalariado libre, y como era de esperarse, imperaría el po-- deroso, teniendo que intervenir el Estado para fijar el n^o mero de trabajadores, tiempo y clase de servicio, a él en-- tregarían los indios, los bienes y el monto de la remunera-- ción; este alquiler a la fuerza, con el paso de los años y las variantes utilizadas en la economía del medio colonial, se acercó con lentitud a la libertad jurídica del trabajo.

Salvo excepciones, o debido a su pretendida aplica-- ción, las Leyes de Indias expedidas por la metrópoli para regular las labores de los indios en sus colonias de Amé-- rica, eran las mismas para todas sus colonias y contenían importantes disposiciones para regular la vida y las acti-- vidades de los nativos. Así tenemos que "las leyes de in-- dias se oponían expresamente a que las indígenas casadas-- sirvieran en casas de españoles, a menos de estar ocupado-- también el marido en el mismo centro de trabajo. La coloca-- ción de aquellas no podía durar más de un año. Las solte-- ras necesitaban autorización paterna para servir. No se -- permitía que las indias fueran encerradas para obligarlas-- a hilar y tejer por el importe del tributo que debieran -- sus maridos. Se prohibía el trabajo de las indias durante-- el embarazo. El descanso corporal se prolongaba a veces -- hasta cuatro meses. La india que tuviera hijo no podría -- cuidar al del encomendero, so pena de perder éste la enco-- mienda y ser multado". (1)

Asimismo se afirma, que a medida que las Leyes de In-- dias beneficiaban a los naturales, éstos llegaban a adqui--

(1) Alcalá-Zamora, Luis y Cabanellas de Torres, Guillermo.
Opus cit. Pág. 222.

quirir propiedades y a tener acceso a los instrumentos de trabajo y a las riquezas que aportaba la civilización europea; el virrey mediaba entre los indios principales y los comunes, tanto para impedir la violación de los derechos laborales de los primeros, como para declarar los servicios a los que tendrían derecho; tampoco se admiten legalmente los servicios gratuitos para los caciques y los trabajadores del campo y de la ciudad, hombres y mujeres percibían jornales diarios de 25 cacao y de comer. "La elección de los indios macehuales a los cargos de la república, los eximía de los servicios personales, pero volvían a prestarlos cuando cesaban los oficios". (1)

El 28 de julio de 1513, las opiniones de los teólogos Fray Tomás de Matienzo, confesor del rey, y Fray Alonso de Bustillo influyeron para el surgimiento de la Declaración de Valladolid, la cual contenía cuatro disposiciones muy importantes: "Las mujeres indias casadas no debían ir a las minas sino por su voluntad, pero se les podía compeler para los trabajos de las haciendas de los pañoleros, a menos que estuvieran en estado de preñez; niños y niñas menores de catorce años no debían trabajar, salvo en oficios propios de su edad; las indias solteras trabajarían con sus padres; la duración del servicio de las minas sería de nueve meses, y los tres restantes podían emplearlos los indios en trabajar sus haciendas, o en las de los españoles a jornal; había en la Declaración este párrafo importante: "este servicio que a V.M. es debido por los dichos indios de manera susodicha, V.M. puede hacer merced de ello a quien fuere servicio, por vida o por el tiempo que V.M. fuere servido de hacer de --- ello merced". (2)

El párrafo precedente nos indica que las disposiciones

- (1) ZAVALA, Silvio y CASTELO, María. Fuentes para la Historia del Trabajo en Nueva España. Fondo de Cultura Económica de México. México, 1939. Tomo I. Pág. VI.
- (2) ZAVALA, Silvio. La Encomienda Indiana. Edit. Porrúa, S.A. México, 1973. 2da. edición Págs. 24-25.

vertidas en él no eran muy favorables para los indios, aunque debemos tener en cuenta que apenas se iniciaba la época colonial, además de que no era conveniente hacerlos del todo libres, pues dado el status político, se podía disponer de ellos en cualquier momento.

Estamos convencidos, que las Leyes de Indias se pretendían aplicar en todas las posesiones que España tenía en el Nuevo Continente, esto nos lo confirma la siguiente transcripción:

"...ordenamos y mandamos, que los repartimientos como antes se hacían de indios e indias para la labor del campo, edificios, guarda de ganados, servicios de las casas y otras cualquier, cesen... Ordenamos, que en todas nuestras indias se introduzca, observe y guarde que los indios se lleven y salgan a las plazas y lugares acostumbrados, donde con más comodidad suya puedan ir, sin vejación ni molestia, más que obligados a que vayan a trabajar para que los españoles o ministros... los concierten y cojan allí por días o por semanas y ellos vayan con quien quisieren y por el tiempo que les pareciere, sin que nadie los pueda llevar ni detener -- contra su voluntad y de la misma forma sean compelidos los españoles vagabundos y ociosos..." (Ley I. título XII, libro VI). (1)

Las Leyes de Indias se preocuparon en cierta medida -- por la protección de las mujeres y los menores de edad, según se desprende de la Ley XIII, libro VI que establecía -- que: "Ordenamos que las mujeres e hijos de indios de estancias que no llegan a edad de tributar, no sean obligados a ningún trabajo".

Estas leyes tenían un profundo sentido humanitario, a-

(1) TRUEBA URBINA, Alberto, El Artículo 123. Edit. Porrúa, S. A. México, 1943. Pág. 35 y s.s.

pesar de que no se pusieron en práctica sus preceptos, muchas de ellas fueron inspiración de religiosos que si bien tenían espíritu de conquistadores, también les interesaba mostrarse afables para atraerse a los nativos e imbuirles las enseñanzas del catolicismo, de acuerdo con la siguiente ley:

"...huelguen o descansen el domingo...", "... que los jornaleros oigan misa y no trabajen los días de fiesta en beneficio de los españoles, aunque tengan bulas apostólicas y privilegios de Su Santidad..."

"Encargamos a todas nuestras justicias, la buena y cuidadosa cura de los indios enfermos que adolecieron en ocupación de las labores y trabajo, ora sean de mita, o de repartimiento, en forma que tengan el socorro de medicinas y regalo necesario, sobre que atenderán con mucha vigilancia..."

"...y ordenamos a los del Paraguay que aún voluntariamente no puedan ir a Maracuyo y sacar yerba llamada del Paraguay, en los tiempos del año que fueren dañosa y contrarios a su salud, por las muchas enfermedades, muertes y otros perjuicios que de esto se siguen..."

"A los indios ocupados en labores del campo y minas -- sean de mita, repartimiento o alquilados, se les dé libertad para que duerman en sus casas o en otras; y a los que no tuvieran comodidad, acomode el dueño de la hacienda donde puedan dormir debajo de techados y defendidos del rigor y aspereza de los temporales".

"Por la obligación de asistir un indio en estancia y perpetuarse allí sin tener año de descanso, a que obliga la presente necesidad, la recompensa ha de ser que el señor de la estancia le ha de dar tierras y que pueda sembrar suficientemente un almud de maíz, dos de cebada, dos de trigo y otras legumbres, y bueyes, rejas o puntas de hierro con que sembrar y tierras diferentes a cada gañán por cabeza aunque

sean padre e hijo, de las cuales el indio no ha de tener - dominio ni posesión, sino sólo el derecho que le da esta - Ley a tenerlos con casa mientras durare en el indio esta - obligación..." (Ley XLVIII, título XVI, libro VI).

De la lectura de estas Ordenanzas, se puede apreciar la buena intención que en ellas se guardaba, son respecto a la clase trabajadora, constituida por los indios conquistados. Sin embargo, en la realidad debemos aceptar la imposibilidad de su ejercicio en virtud de que los aventureros conquistadores en su desmedida ambición por enriquecerse - los hicieron presa de la más inhumana explotación, misma - que conmovió a los padres misioneros que intervinieron ante los Reyes Católicos, exponiendo los sufrimientos de los indígenas, y la necesidad urgente de protegerlos, de aquí - que con dicho propósito se promulgaron las leyes célebres, en cuyo contenido se revela un ideario convincente de proteger a los aborígenes, mismo que jamás llegó a aplicarse por la dureza de quienes dominaban la situación.

Las Leyes de Indias han sido consideradas como un sistema jurídico laboral avanzado, que se adelantó a su tiempo, el licenciado Genaro V. Vázquez (1) señala entre las más importantes disposiciones de las leyes en cuestión, -- las siguientes:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, prevista en la Recopilación de Indias en 1593.
- c) Los descansos semanales, inicialmente establecidos por motivos religiosos y que luego se convirtieron en descansos obligatorios por disposiciones legales en - 1541.

(1) Cfr. Citado por Néstor De Buen, en Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1977, 2da. Edición. Tomo I. Págs. 266-269.

- d) Pago del séptimo día, cuyo antecedente se encuentra en la Real Cédula de 1606, que prohibía el pago en especie y los descuentos de sus sueldos.
- e) Protección al salario de los trabajadores y en especial, con relación al pago en efectivo, pago íntegro, oportuno y sin engaños.
- f) La fijación de los salarios ordenados en las disposiciones de 1576, 1599 y 1603.
- g) La protección de la mujer en cinta, con antecedente en las leyes de Burgos de 1512, que limitaba la edad en 14 años para la admisión del trabajo.
- h) Protección contra labores insalubres y peligrosas, ordenadas en la Ley XIV, del Título VII del Libro VI -- expedida por Carlos V en 1538, que prohíbe a los menores de 18 años acarrear bultos.
- i) El principio procesal de "verdad sabida", que operaba en favor de los nativos.
- j) El principio de casas higiénicas para los esclavos.
- k) Atención médica obligatoria y descansos pagados por causas de enfermedad.

Por lo que se refiere a la protección y seguridad del menor de edad previstas en las Leyes citadas, al igual que las que rigieron a los adultos fueron ineficaces. México siguió el curso de la historia, hasta llegar a la Independencia en la que se suprimen todas las Ordenanzas, creando una laguna en lo concerniente a la reglamentación del trabajo -- en el siglo pasado, hasta la vigencia de la Constitución de 1857, que establece los derechos del hombre, en la promulgación de la Constitución de 1917 la que regula el derecho del trabajo en el artículo 123, por primera vez, (1)

(1) Cfr. GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México. Edit. Porrúa, S.A. 1980. 11a Edic. Pág. 289.

2.2. DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

La Constitución de 1917, es la manifestación de los --- ideales de la Revolución misma, al incluir en nuestra Carta - Magna las "garantías sociales" de los trabajadores, los ----- constituyentes de Querétaro se adelantan a su época, rompiendo con las estructuras tradicionalistas e incluyen en el texto de una Constitución moderna, un capítulo para regular ---- constitucionalmente el trabajo y la previsión social; aunque 15 años más tarde se expidió la Ley Reglamentaria del artículo 123, durante este lapso se crearon las uniones y sindicatos, el trabajador tuvo una base legal para exigir las indemnizaciones, así como el respeto al derecho de huelga y la celebración de algunos contratos de trabajo, todo esto al amparo de los preceptos constitucionales del citado artículo.

El maestro Alberto Trueba Urbina (1) dice que: "nues--- tros constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico - de la Constitución sometida al estudio del Congreso, sin percatarse de que estaban estructurando un nuevo régimen constitucional para el porvenir, pues nadie habló de "garantías --- sociales" y, sin embargo, las crearon en el artículo 123"; y continúa el citado autor:

"Los legisladores que llevaron a la Constitución de --- 1917, los principios de justicia social que años más tarde -- acogieron las Constituciones europeas y americanas que vimosurgir terminada la Gran Guerra anterior, a partir de la firma de la paz de Versalles, no sólo fueron, en nuestra patria, innovadores sociales, a quienes siempre deberán recordarse -- con respeto y admiración, sino que fueron precursores de un - Derecho Constitucional de tipo social que sus opositores, no-

(1) Trueba Urbina, Alberto. Opus Cit. Pág. 22 y s.s.

obstante su cultura, no acertaron a comprender".

"Sin el sentido realista de estos hombres y sin su percepción certera de las garantías a que aspiraban las clases trabajadoras de México, víctimas de una prolongada situación de injusticia, la Constitución de Querétaro no hubiera logrado abrir un cauce legal a la solución de los problemas del trabajo".

"En tal virtud, se puede decir que el artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos en la ciencia jurídica, pero con claro concepto de la Revolución y de la vida".

Consideramos muy acertados los juicios anteriores y coincidimos con su afirmación en el sentido de que el constituyente de Querétaro interpretó fielmente las inquietudes del pueblo y en especial las aspiraciones de la clase trabajadora que veía esperanzada el inicio de una nueva época, pues estaba aún en la memoria de la clase trabajadora, la precaria situación en que estuvo laborando durante el régimen porfirista, totalmente a merced de los patrones y sin la más mínima posibilidad de hacer valer sus derechos. El gobierno del general Díaz jamás se preocupó por el bienestar de los trabajadores, si bien es cierto que durante su mandato hubo paz y progreso económico, también es cierto que ese progreso y esa paz se logró a costa de la represión y la explotación de la clase trabajadora más desprotegida, la que no tenía ninguna posibilidad frente a los patrones y sus órganos represivos.

"La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientas cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientas sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos-

por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usabanlos amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para la que sería la primera revolución social del siglo XX". (1)

La lucha de 1910 se inicia con la expedición del Plan de San Luis por Francisco I. Madero, desconociendo al gobierno del General Díaz e induciendo al pueblo a la rebelión para restablecer la Constitución de 1857 aún en vigor a pesar de que no se observaban sus preceptos. Traicionado Madero por Victoriano Huerta, el gobernante del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza se ve en la necesidad de promulgar el Plan de Guadalupe para retomar la lucha, en este Plan, el ejército se llamó constitucionalista, nombre que después se daría al movimiento revolucionario, "de él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo".

"Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue necesario que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro-

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México. Editorial Porrúa, S.A. 1981. 7a. edición --- Tomo I, pág. 43 y s.s.

derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo - del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente-desprendido del civil".

"La gran aventura constitucionalista de Querétaro fue iniciada por el Primer Jefe (Venustiano Carranza) con el --ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera realmente la intención de hacer una nueva". Para ello --promulgó el 14 de septiembre de 1916, un decreto para reformar el Plan de Guadalupe, que le autorizara a convocar elecciones para un Congreso Constituyente, todas las entidades-federativas tendrían derecho a enviar un representante propietario y un suplente por cada 60 mil habitantes o fracción que excediera de 20 mil, la entidad que no alcanzara --el mínimo, podía de todas maneras, enviar sus representantes.

"El 19 de septiembre, el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día primero de diciembre, y con una duración máxima de dos meses". (1)

Una vez efectuadas las elecciones, se iniciaron las sesiones preparatorias del Congreso el 20 de noviembre de mil novecientos dieciséis en la Ciudad de Querétaro. El 1° de diciembre del mismo año, Carranza inaugura las sesiones del Congreso; en su discurso de inauguración el Jefe Constitucionalista reafirma su intención de conservar intacto el --espíritu liberal de la Constitución de 1857, señalando correlación al problema social, que con la reforma al artículo 72 en su fracción XX, que facultaría al Poder Legislativo a expedir leyes sobre el trabajo, se podrían implantar des--

(1) De Buen L., Néstor. Opus cit. Págs. 312-313.

pués "todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y todos lo trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo,...". El proyecto de Reformas a la Constitución no aportaba mucho en favor de la clase trabajadora, salvo la edición del artículo 5° que ordenaba que "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles". (1)

Como ya hemos expuesto no existía la intención de hacer una nueva Constitución, puesto que para ese entonces la Constitución de 1857 aún en vigor en 1916, se consideraba aceptable, y el Constituyente reunido en Querétaro solo pretendía hacer algunas modificaciones para actualizarla, por lo que resultaba un tanto difícil que se fuera a incluir una disposición con las características del artículo 123 para la protección de los trabajadores.

"En el seno del Constituyente hubo quienes se oponían a que este artículo se incluyera dentro de nuestra Carta Magna, por considerar particularmente que ya en los artículos 4° y 5° se había consagrado la libertad de trabajo. Sin embargo, diputados de avanzada ideología ganaron la batalla que fue la de los propios trabajadores, estableciendo un régimen de trabajo dentro de la Constitución, de tal modo que fuera norma de normas difícilmente cambiable sino a través del procedimiento de la misma señala, correspondiendo de esta manera a las aspiraciones de los trabajadores y del pueblo de México. Este hecho enorgullece a los mexicanos, pues precisamente fue nuestro país donde por primera vez en el mundo, con el rango de constitucional se estableció el régimen del derecho del trabajo y la previsión social, cuyo ejem

(1) De Buen L., Néstor. Opus cit. Págs. 313-314.

plo habrían de seguir más tarde los alemanes en Weimar, y los rusos de 1919 y de ahí en adelante otros muchos países".

"La tradición social de México le ha consagrado como --- vanguardista y sus normas y experiencias han sido admiradas, respetadas e imitadas frecuentemente". (1)

Sin dejar de reconocer el mérito del Constituyente de -- 1917, creemos conveniente aclarar ciertos datos en relación a la transcripción anterior y así dar el valor real a nues-- tros legisladores, sin apasionamientos, pero con la seguridad de que la inclusión del artículo 123 en nuestra Ley Fundamental fue un gran acierto y una idea muy original.

Nuestras aclaraciones son las siguientes: en el orden -- cronológico, efectivamente, entra en vigor la Constitución de la República de Weimar el 11 de agosto de 1919, en esa -- Constitución, la legislación laboral sigue el ejemplo de la legislación laboral inglesa, aunque es la primera vez en que se adopta un sistema completo de seguridad social para pro-- teger a los asalariados y empleados de bajos ingresos en caso de enfermedad, al igual que cuando eran víctimas de accidentes de trabajo, garantizaba también la pensión a las viudas e hijos de los trabajadores, dejados en orfandad. Otra - ventaja fue la incorporación de la jornada laboral de 8 horas, el reconocimiento de uniones sindicales y el arbitraje en los pleitos entre los trabajadores y patrones. La constitución de Weimar estuvo en vigor de 1919 a 1933 y trajo grandes beneficios al trabajador en Alemania. (2)

Otra aclaración que deseamos hacer, es que las relaciones de trabajo en países como la Unión Soviética, son radi--

(1) GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. U.N.A.M., 1978. 2da. edición. Pág. 454.

(2) Cfr. The Encyclopedia Americana. Op. Cit. Vol. XII. Págs. 536, 564d y 564e.

calmente diferentes a aquellas que prevalecen en países con regímenes como el nuestro; y que en 1919 apenas concluida - la Revolución Rusa, no se adoptaron medidas tendientes a -- proteger a los trabajadores debido a la situación de emer-- gencia que aún prevalecía, la Revolución no estaba todavía-- consolidada. Los trabajadores en la Unión Soviética, siendo libres de la llamada explotación capitalista deben preocu-- parse por trabajar lo más, en bien de su beneficio, esto se gún la doctrina comunista, pero aunque lo nieguen las auto-- ridades rusas, los trabajos forzados en los campos de con-- centración son otro de los puntos oscuros del sistema socia-- lista. El derecho al trabajo, pero no el derecho a la huel-- ga, está garantizado por la Constitución Soviética de 1936; el ausentismo clasificado como una ofensa criminal, se cas-- tiga con 6 meses de trabajo correccional en la misma planta-- y con una deducción del 25 por ciento del salario. Un decre-- to de 19 de octubre de 1940 faculta al gobierno a trasla--- dar a trabajadores de una parte del país a otra, sin consen-- timiento del trabajador; quizá la única ventaja para el tra-- bajador en Rusia, sea la jornada de trabajo de 7 horas dia-- rias durante la semana de 6 días y con el domingo para el - descanso a partir de 1960. (1)

No encontramos punto de comparación entre la legisla--- ción laboral rusa y las disposiciones expedidas por el Cong-- tituyente de 1917, en relación al mismo tema, no pretende-- mos ser vanidosos y decir que han servido de ejemplo a ---- otros países, aunque sí aceptamos que las disposiciones con-- tenidas en el artículo 123 fueron normas avanzadas y supe-- riores a las existentes en aquella época, en otras naciones que se supone eran mucho más adelantadas socialmente que la nuestra.

(1) Cfr. The Encyclopedia Americana. Opus cit. Vol. XXVII. Págs. 590-592.

En cuanto a la Ley Fundamental de la República Federal Alemana, actualmente en vigor, contiene en su última parte, un "extracto de la Constitución Alemana de 11 de agosto de 1919 (Constitución de Weimar)", estableciendo en su artículo 139 que:

"El domingo y los días festivos reconocidos por el Estado quedarán protegidos por la ley como días de descanso y de edificación espiritual" (1)

En relación con esta norma es comprensible que todos -- los trabajadores debían descansar el día domingo y los días festivos, más por una cuestión religiosa que por proteger -- al trabajador, en cambio, la legislación laboral mexicana -- de 1917 era eminentemente laica, siendo esta característica, otro de sus grandes méritos.

Los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 1857 ya -- consagraban el principio de la libertad de trabajo, el derecho del hombre para dedicarse a la actividad que más le gustara, así como la prohibición a prestar servicios personales sin su correspondiente retribución; estos mismos principios fueron adoptados por la Constitución de 1917 dentro -- del capítulo de las "garantías individuales".

"... al lado del catálogo de garantías individuales estructurado por las Constituciones de 1857 y 1917, ésta última concibió a su vez un nuevo régimen: el de las garantías sociales contra quienes tratan de aprovecharse ilícitamente del trabajo humano. Las garantías sociales, substrato del -- artículo 123 de la Ley Fundamental, constituyen los derechos sociales mínimos, elevados a la categoría de normas -- constitucionales, para protección jurídica y económica de la

(1) Ley Fundamental de la República Federal Alemana. Publicada por el Depto. de Prensa e Información del Gobierno Federal. Bonn, República Federal Alemana. 1981.

clase trabajadora".

"En consecuencia, nuestra Constitución de 1917, precursora de las demás constituciones del mundo en la proclamación de los derechos sociales, creó dos sistemas políticos diferentes: el de las garantías individuales, que, siguiendo los modelos americano y francés, se funda en la libertad individual, y el de las garantías sociales que se basa en la igualdad social, es decir, en la tendencia de defender al pueblo contra sus explotadores, o en otros términos, en la necesidad de tutelar a los económicamente débiles".

"Las garantías individuales, sin las sociales, hubieran representado bien poco para el proletariado mexicano, que había aportado a la Revolución su esfuerzo poderoso y su entusiasmo a prueba de fracasos". (1)

Además de los aciertos atribuidos al Constituyente de 1917 al incluir en nuestra Carta Magna el artículo 123, cabe mencionar que los preceptos contenidos en el multicitado artículo, tendientes a proteger a los menores de edad en los centros de trabajo, se encuentran precisamente en las fracciones II y III del texto original, esto pone de manifiesto el interés del Constituyente por tutelar jurídicamente a los niños, antes que a los trabajadores adultos. El texto de ambas fracciones era el siguiente:

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

(1) Trueba Urbina, Alberto. Opus Cit. Págs. 26-28.

" III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la edad de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato; ". (1)

Nuestra Constitución vigente, en su artículo 123, conserva aún estas fracciones y las reformas que se han hecho a las mismas han sido mínimas.

2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Analizados los Derechos Sociales de 1917 contenidos en el artículo 123, y que se han señalado como el primer momento de la historia del Derecho del Trabajo en México, el segundo momento lo constituye la continuación de lo preceptuado por el citado artículo que ordenaba:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo".

La disposición transcrita facultaba de manera expresa a cada una de las entidades integrantes de la Federación, a expedir leyes de carácter laboral para regular todo tipo de trabajo, dentro de sus jurisdicciones respectivas, no obstante que en la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución se facultaba al Congreso de la Unión a legislar en materia del trabajo en toda la República.

La creencia de los constituyentes de que la fracción-

(1) De Buen L., Néstor. Opus Cit. Pág. 319.

en cita, contravenía el sistema federal, y convencidos de que cada entidad requeriría de una reglamentación de acuerdo a -- sus necesidades, les indujo a establecer en el párrafo introductorio del artículo 123, la potestad para legislar en materia laboral.

Para dar cumplimiento al mandato del artículo 123, y --- "... con una conciencia clara de su misión, expidieron un --- conjunto hermoso de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928"--- siendo el Estado de Veracruz el primero en expedir su Ley del trabajo el 14 de enero de 1918, en la República Mexicana y -- quizás esta ley haya sido también la primera que se expidiera en el continente nuestro. La ley del 18 de junio de 1924 vino a complementar la del año de 1918, convirtiéndola en modelo - para las demás entidades federativas y es el precedente en la elaboración de la Ley federal del Trabajo de 1931.

Proseguimos a transcribir un párrafo de la exposición de motivos de la ley veracruzana, extraído de la excelente obra del maestro Mario de la Cueva (1)

" Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema todo de vida individual y social... No se quiso llenar la ley con traducciones o copias - de leyes extranjeras, aun sabias; no se quiso poner en ella - ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de otros países; se quiso fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, -

(1) De la Cueva, Mario. Opus cit. Tomo I. Pág. 50 y s.s.

en nuestras condiciones sociales y políticas en nuestro estado actual".

En síntesis, los beneficios que la Ley del trabajo de Veracruz, concedió a los trabajadores veracruzanos fueron -- los siguientes: "el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de -- los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores contribuyeron a la elevación de las formas de vida de -- los obreros".

Otras entidades federativas que expidieron leyes de --- trabajo fueron: Puebla en 1921, Campeche en 1924, Tamaulipas en 1925, Aguascalientes e Hidalgo, también en 1925.

No obstante, que para 1928 casi todas las entidades habían expedido leyes reglamentarias del trabajo y de la previsión social, en ellas no se consigna la idea del derecho social, sigue predominando la tradición con constantes referencias al derecho industrial; era necesaria una ley que -- consignara los derechos sociales contenidos en el artículo 123 constitucional, y sobre todo que se aplicara con uniformidad en toda la República, pues no podían haber excepciones.

Otra de las limitaciones que contenían las leyes sobre el trabajo expedidas por las legislaturas de los Estados --- era que no podían trascender sus respectivas jurisdicciones, cuando un conflicto laboral afectaba a los trabajadores de dos o más Estados, como en el caso de los trabajadores ferroviarios, que por circular del 28 de abril de 1926, la entonces Secretaría de Industria hizo saber a los gobernadores estatales que los conflictos suscitados por ese gremio, -- serían resueltos por el Departamento de Trabajo de esa Se---

cretaría; el 5 de marzo de 1927 emite una segunda Circular para informar que el artículo 27 de la Constitución Federal "declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera; el 18 de marzo del mismo año, gira una tercera Circular exponiendo que debido a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley a nivel nacional, para uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él, serían también resueltas por el Departamento de Trabajo de la misma Secretaría. (1)

"La situación creada por esas circulares determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales, seis días después se expidió el reglamento a que debían sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas.

La legitimidad constitucional de estas disposiciones fue largamente combatida, pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la ley del trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas federales y locales". (2)

El siguiente momento para la federalización de las leyes del trabajo se inicia el 26 de julio de 1929, cuando en Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores, el entonces Presidente interino, licenciado Emilio Portes Gil, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional relativa a las facultades del Congreso y la del proe-

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus cit. Tomo I. Pág. 52.

(2) Ibid. Págs. 52-53.

mio del artículo 123 para que solo el Congreso de la Unión contara con la facultad de expedir leyes para regular el -- trabajo en toda la República. Con el obstáculo de las objeciones del Senador Sánchez, las reformas se declararon aprobadas el 22 de agosto de 1929; a partir de esta fecha se -- allana el camino al Congreso de la Unión para expedir la -- Ley Federal del Trabajo.

El Proyecto que se convertiría en la Ley Federal del -- Trabajo, fue formulado por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, licenciado Aarón Sáenz; la Comisión redactora estuvo integrada por los licenciados Eduardo Suárez, - Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tomaron en --- cuenta las conclusiones de una Convención Obrero-Patronal - organizada por la Secretaría de Gobernación el 15 de noviembre de 1928. "La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo - 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de - los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de -- trabajo". (1)

Los artículos referentes al trabajo del menor, contenidos en la Ley Federal del trabajo de 1931, integran una --- buena cantidad, de la cual extraemos, aquellos que consideramos de mayor importancia:

"Artículo 19.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y mayores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente y que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

"Artículo 20.- Los mayores de dieciséis años tienen ca

(1) De Buen L., Néstor. Opus Cit. Tomo I. Pág. 339.

pacidad para celebrar contratos individuales de trabajo.

Los mayores de catorce años y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de -- sus salarios y ejercer las acciones que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la ley"

"Artículo 22.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato:

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

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

VI.- Las que fijen horas extraordinarias y de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años".

"Artículo 72.- La jornada máxima de trabajo para los -- mayores de catorce años y menores de dieciséis será de seis horas".

"Artículo 110-E.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo".

"Artículo 110-F.- Los mayores de catorce años y menores de dieciséis deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordena la Inspección del Trabajo.

Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

"Artículo 110-G.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en:

I.- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

II.- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y buenas costumbres.

III.- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

IV.- Trabajos subterráneos o submarinos.

V.- Labores peligrosas o insalubres.

VI.- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

VII.- Trabajos nocturnos industriales.

VIII.- Establecimientos no insalubres después de las diez de la noche.

IX.- Los demás que determinen las leyes".

"Artículo 110-J.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en horas extraordinarias, en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada del trabajo".

"Artículo 110-K.- Los trabajadores menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas a dieciocho días laborales, por lo menos".

"Artículo 110-L.- Los patronos que tengan a su servicio menos trabajadores, están obligados a:

I.- Exigir que se les exhiba certificado médico que acredite que el menor está apto para el trabajo.

II.- Llevar un registro de inscripción especial con indicación de fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

IV.- Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que les soliciten".

"Artículo 239.- Los mayores de catorce años pueden ingresar a un sindicato obrero. Pero solamente podrán participar en la administración y dirección de él, cuando tengan más de dieciséis años".

"Artículo 219.- El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor, se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual del trabajo".

"Artículo 231.- En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de dieciséis años".

Una vez terminada la lectura de los artículos transcritos, aceptamos de buen grado que los objetivos de los mismos, apuntaban hacia la seguridad jurídica y protección social del menor, perfilando consecuentemente al futuro ciudadano como un elemento positivo de la sociedad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, sus reformas y adiciones fueron numerosas, pero conviene mencionar que las más importantes fueron las siguientes:

a) En 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales sobre el salario mínimo.

b) En 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

c) En 1941 se modificaron algunos preceptos sobre el derecho de huelga.

d) Mediante decreto del 29 de diciembre de 1962, se -- reglamentaron las reformas constitucionales de ese año, en -- relación a los trabajos de mujeres y menores, salarios míni-- mos, estabilidad en el empleo y participación en las utilida-- des, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la ---- tésis de la "relación de trabajo". (1)

La última de las reformas, viene a confirmar el constan-- te interés del legislador por salvaguardar los derechos de -- mujeres y menores de edad.

2.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La realidad social y económica de nuestro país, en cons-- tante evolución, hizo necesaria la derogación de la Ley Fede-- ral del Trabajo de 1931, fincada en el inicio de nuestro de-- sarrollo y progreso, y por consiguiente ajustada al mismo.

Por propia naturaleza, México ha seguido la carrera de-- la evolución en el desarrollo industrial y la amplitud de -- sus relaciones comerciales, nacionales e internacionales, -- que han girado en torno a su problemática diferente, que re-- quiere de una legislación apegada al progreso de nuestro pue-- blo, de ahí que naciera la idea de la elaboración de la Ley-- del 10. de mayo de 1970, la que se iba a poner a tono, con-- templando la realidad social de aquellos años.

La nueva ley se inclina a conceder a todos los trabaja-- dores, beneficios que la Ley de 1931, no logró consignar;--- entre ellos el mejoramiento de las condiciones de vida de -- los trabajadores; así mismo, aparecen otras actividades con-- sideradas como especiales, por ejemplo: los trabajadores de--

(1) Cfr. De Buen L., Néstor. Opus cit. Tomo I. Págs. 339-340

confianza, los trabajadores del transporte, los agentes del comercio y similares, los deportistas profesionales, el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros.

Según el maestro Alberto Trueba Urbina (1), la Ley Federal del Trabajo de 1970 " ... supera a la ley de 1931, -- pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse -- del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de producción hasta alcanzar la socialización de los mismos".

En la Ley de 1970 se contienen preceptos y principios -- que eran aceptados por la doctrina y la Jurisprudencia y -- que anteriormente no se habían considerado necesario incluirlos en un texto de carácter legal y de manera expresa; por ejemplo en el artículo segundo "se sostiene que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", con respecto a la justicia social, aunque el concepto no es nuevo, "se le ha asignado ultimamente un sentido que se ha confundido con una finalidad política". En el artículo 3° -- se consigna al trabajo como un derecho y como un deber sociales; no como una mercancía, exigiendo respeto a la libertad y dignidad de quien lo presta, en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia, se prohíbe también hacer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo,

(1) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México. Edit. Porrúa, S.A. 1980. 5a. Edición. Pág. 191.

edad, religión, doctrina política o condición social. (1)

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva (2) manifiesta que: La Ley nueva no es, ni quiere ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las --- condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, - las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización".

Estamos completamente de acuerdo con lo narrado en el párrafo anterior, pues aún cuando los legisladores han hecho su mejor esfuerzo, eso no quiere decir que la Ley Federal del Trabajo, actualmente en vigor, carezca de defectos, sin embargo, los fines que persigue y que son principalmente la protección del trabajador, siguen siendo válidos a 16 años después de su promulgación. La nueva Ley conserva los mismos objetivos que la Ley de 1931, en lo concerniente al trabajo del menor de edad, pues constituye y siempre será una de las principales preocupaciones de los legisladores y de la sociedad en general; los principales artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que regulan las actividades de los menores, son los siguientes:

"Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su -- educación obligatoria, salvo los casos de excepción que ---

(1) Cfr. Guerrero López, Euquerio. Opus cit. Págs. 25-26. -

(2) De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo I, Pág. 61.

apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

En la disposición precedente, se revela la preocupación del Constituyente porque en nuestro país no haya analfabetas, razón por la cual, para los menores de edad, antes que concurrir a un centro de trabajo, deben cuando menos terminar su instrucción primaria obligatoria, que es la que imparte el Estado en forma gratuita, y en caso de poder hacerse una excepción a la regla, deberá decidirlo la autoridad correspondiente o sea el Inspector del Trabajo, local o federal, según sea el caso, lo que se pretende es que los menores de edad laboren, pero sin descuidar su instrucción elemental, aunque en realidad, resulta muy difícil cumplir con lo ordenado en el citado precepto, ya sea por conveniencia del trabajador menor de edad o del patrón, o bien de ambos, lo que hace casi imposible el acatamiento de este mandato.

"Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

De este precepto se infiere, que los mayores de dieciséis años tienen plena capacidad para celebrar por sí mismos contratos de trabajo, gozan también de la capacidad procesal para intentar ante las autoridades del trabajo, las acciones que nazcan de la relación de trabajo; por su parte, los mayores de catorce años y menores de dieciséis, pueden celebrar el contrato mediante la autorización correspondiente, de donde se deriva a su vez la capacidad procesal para hacer

valer sus derechos ante las autoridades del trabajo.

"Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados".

La salvedad que se hace en este artículo se debe a que cualquier persona menor de dichos años, que salga a trabajar fuera de la República debido a su preparación artística, deportiva o técnica, presupone una preparación que la hace apta tanto para la actividad que va a desarrollar, como para hacer valer sus derechos.

"Artículo 173.- El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeta a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo".

En esta disposición, al igual que lo preceptuado en los artículos 22 y 23, tiene como principal objetivo, la educación de los menores, por ello la Inspección del Trabajo debe intervenir para que se cumplan las normas protectoras aquí consignadas, de lo contrario resultarían nugatorias.

"Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

Los requisitos establecidos en este artículo, son con el fin de que los menores trabajadores, que se ven en la necesidad de prestar su fuerza de trabajo para obtener ingresos, gocen al menos de buena salud y así estén en mejores posibilidades de desarrollar bien su trabajo, el cumplimiento de esta disposición es benéfica tanto para el trabajador

como para el patrón, pues puede beneficiar a los dos; el -- certificado a que se refiere este precepto puede ser expedido por médicos particulares, por el Instituto Mexicano del Seguro Social o los Servicios Médicos de la Secretaría de - Salud (antes Secretaría de Salubridad y Asistencia).

"Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I.- De dieciséis años en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II.- De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales".

Las prohibiciones plasmadas aquí, tienen por objetivo, -- la protección de los trabajadores menores de dieciséis y -- mayores de catorce años, pues debido a su minoridad no pueden desempeñar labores que atenten en contra de su salud, -- de su desarrollo físico normal o de sus buenas costumbres, en esta edad es cuando existe mayor susceptibilidad a los cambios y pueden adquirir malos hábitos debido a la influencia negativa que en ellos ejerza el ambiente en donde desarrollan sus actividades, las prohibiciones tienen una-

finalidad evidentemente positiva.

"Artículo 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas, que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición".

Los reglamentos a que se refiere la disposición anterior hasta la fecha no se han expedido, por otra parte, la peligrosidad o insalubridad en los centros de trabajo se puede sortear con éxito si se capacita adecuadamente y se proporciona el equipo indicado al menor de edad para desarrollar sus labores.

"Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".

"Artículo 178.- Queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75".

"Artículo 179.- Los menores de dieciséis años disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales por lo menos".

Este artículo no hace alusión a la prima vacacional. --

.Pero sostenemos justamente que tienen derecho a que se les cubra una prima del 25 por ciento cuando menos, sobre ---- los salarios que les corresponden durante el lapso que --- duren sus vacaciones.

"Artículo 180.- Los patrones que tengan a su servicio- menores de dieciséis años están obligados a:

I.- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo:

II.- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares,

IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en - los términos de esta Ley; y

V.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten".

Para concluir con la transcripción de los preceptos -- que regulan el trabajo del menor en la Ley Federal del Trabajo de 1970, citaremos por último el artículo 191 que establece: "Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores- de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros"; el capítulo a que se hace alusión es el III del Título Sexto y -- regula el trabajo en los buques, que nuestra Ley actual--- mente en vigor lo incluye dentro de los especiales.

Los comentarios efectuados a los preceptos anteriormen- te transcritos, creemos que están de más, pues las normas- que regulan el trabajo de los menores de edad, son sin lugar a duda, maravillosas, tanto por su obediencia a nuestra Constitución, como por su contenido humanitario y moralista, abarcan casi toda la problemática derivada de lo que -

significa la complejidad del trabajo del menor. Solamente -- aumentaremos a toda esa cadena de comentarios, otro: que si el legislador hubiese analizado y resuelto las causas de los factores sociales que inducen a trabajar a tan temprana edad al menor, se hubieran evitado todos ellos.

Con base en lo precedente, no debemos desconocer los -- aciertos de la Ley de 1970, en relación al trabajo del menor, lo podemos precisar en el artículo 175, fracción II, en la - cual se dispone que solamente los jóvenes de 18 años pueden laborar en trabajos nocturnos industriales, superando el man- damiento de la Ley de 1931, artículo 110-G, fracción VII, -- que ordenaba lo mismo, pero en relación a los menores de 16- años.

Los menores aprendices, resultan favorecidos con la de- saparición del mandato relativo al contrato de aprendizaje, - por lo cual, queda vedada la explotación de que venían sien- do objeto, al desempeñar las tareas de dicho contrato, suje- tos siempre a bajos salarios y otras veces ni a éstos, por-- que según sus instructores, era suficiente con el aprendiza- je del oficio.

La Ley de 1970, se esforzó por solucionar la problemáti- ca del trabajo del menor, no obstante ello, quedaron aún mu- chas lagunas pendientes de resolver, como es el caso de algu- nos trabajadores que no quedaron contemplados en la ley, y - lo más importante, las causas que obligan a los niños y jóve- nes a infringir los preceptos establecidos.

2.5. EL CONTRATO DE TRABAJO DE 1931 Y 1970

Antes de abordar el estudio del contrato de trabajo en- las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970, haremos un - breve recorrido a través del Derecho Romano, a manera de in-

roducción.

El contrato en términos genéricos tiene su origen en el Derecho Romano, el cual emprende su estudio partiendo de lo que se entendía por una convención o pacto celebrado entre dos o más personas que acuerdan entre sí, con respecto a un objetivo determinado, cuya convención se destinará a producir un efecto jurídico que puede crear, modificar o extinguir un derecho.

Las convenciones tendientes a crear un derecho, son aquellas que ocupan entre sí nuestra atención, porque forman el género, cuya especie es el contrato, ya que la convención -- por sí misma, no crea toda clase de derechos.

Aún en la época clásica de Roma, en los tiempos de Justiniano, se consideraba que el acuerdo de voluntades constituía un pacto, pero esto no creaba una obligación civil. El Derecho Civil no reconocía este efecto, nada más que a las convenciones acompañadas de ciertas formalidades, cuya ventaja consistía en dar más fuerza y más certidumbre al consentimiento de las partes y disminuir los pleitos.

Reduciendo la manifestación de la voluntad, las solemnidades consistían en palabras solemnes, que empleaban las partes para manifestar su acuerdo en menciones escritas, en la remisión de una cosa, hecha por una de las partes a la otra, efectuadas estas formalidades serían la causa de que el Derecho Civil sancionara una o varias obligaciones; no obstante, esta regla se derogó en favor de ciertas convenciones de uso frecuente y de considerable importancia en la vida práctica; fueron aceptadas por el Derecho Civil tales como el derecho de gentes que las admitía y se les otorgó -- validez tomando en cuenta el consentimiento de las partes, pero careciendo ya de las formas solemnes a que se encontraban sometidas. El Derecho civil sancionaba a cada una de aquellas convenciones para que adquirieran la calidad de con

tratos, designados por un nombre especial, son definidos -- en el Derecho Romano como: unas convenciones que están destinadas a producir obligaciones y que han sido sancionadas y nombradas por el Derecho Civil.

Según se tiene noticia, a fines de la República se habían determinado cuatro clases de contratos, de acuerdo con las formalidades que deben acompañar a la convención, que dando como sigue:

- 1.- Contratos verbis.- Que se forman con la ayuda de palabras solemnes.
- 2.- Contratos litteris.- Exigen menciones escritas.
- 3.- Contrato re.- No se perfeccionan sino por la entrega de la cosa.
- 4.- Contratos consensu.- Se perfeccionan por el solo -- acuerdo de las partes, como ejemplos citaremos: la venta, el arrendamiento, la sociedad y el mandato.-

Por tanto, toda convención que figuraba en esta clasificación, no era un contrato, sino un pacto que no producía -- en principio, obligación civil alguna.

No se ha definido con precisión en que época de los --- orígenes de Roma se encontraba establecida esta clasificación de los contratos, en virtud de que en sus inicios, los romanos conformaban un pueblo de costumbres sencillas y rudas, respondiendo a su formación de los primeros siglos, pero en los que prevalecían sobre todo, los formalismos, característica esencial de las legislaciones más antiguas.

Lentamente las formalidades primitivas que envolvían a la convención, se van haciendo menos, hasta que el Derecho Romano, por el perfeccionamiento de sus instituciones y el uso común de los vecinos, es decir, el jus gentium, llega a sancionar los cuatro contratos aludidos.

No obstante, se considera que las disposiciones de la Ley de las XII Tablas y algunos textos de ciertos juriscon-

sultos, han logrado la formación de una teoría cuyos objetivos estaban encaminados a perfilar en mayor número de convenciones sancionadas, hecho que se verifica en el último estado del Derecho Romano.

Además de la división de los contratos en cuatro clases, como hemos expresado previamente, existen otras clasificaciones en atención a las siguientes definiciones:

1.- Los contratos de derecho estricto o buena fe.-Son los que se derivan del Derecho Romano primitivo, y ofrecen un carácter riguroso, tienen por sanción la conditio, y para apreciar la medida exacta de la obligación que de ellos nace, el Juez debe hacer una interpretación literal del contrato, y jamás basarse en la equidad, caso contrario de los contratos de buena fe, los cuales tienen arreglo conforme a la equidad.

2.- Los contratos unilaterales y sinalagmáticos.- Los primeros engendran obligación solo para una de las partes - contratantes; los sinalagmáticos se identifican con los contratos de buena fe porque producen obligaciones para ambas partes. (1)

Los tratadistas los subdividen en contratos sinalagmáticos perfectos e imperfectos, en los primeros todas las partes están obligadas desde el momento en que se celebra el contrato; en los segundos no hay obligación, únicamente en una de las partes, aunque puede surgir a la postre alguna obligación en la otra parte.

3.- Los contratos se dividen en dos clases según el uso a que se destinan, una de las dos clases forman el mayor número y sirven para realizar operaciones determinadas, y su naturaleza está señalada por el nombre mismo del contrato.

(1) Cfr. PETIT, Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano. México. Edit. Epoca, S.A. 1977. Págs. 318, 323 y 324.

Después de haber citado someramente la clasificación de los contratos según el Derecho Romano, abordaremos el tema relacionado con los elementos que les son comunes a todos, haciendo con ello posible su existencia.

Los elementos de existencia de los contratos son:

a) El consentimiento de las partes.- Es el acuerdo de dos o varias personas que se entienden para producir un efecto jurídico determinado, este acuerdo es el que forma la convención base de todo contrato.

b) La capacidad de las partes.- Esta figura viene a darle validez al contrato, por lo que debe efectuarse entre personas capaces. Se debe distinguir entre la incapacidad y la imposibilidad de consentir, así por ejemplo, el demente y el infante no pueden contratar porque no tienen voluntad, y no pueden consentir, porque el derecho civil lo impide -- asumiendo diversas razones.

La capacidad es la regla y la incapacidad la excepción, y no existe sino en la medida en que es pronunciada por el Derecho.

c) Objeto.- Consiste en la creación de una o varias obligaciones, pero si una de estas es nula, por defecto de un objeto válido, el contrato está afectado de nulidad. Aunque no se debe confundir el objeto del contrato con el objeto de la obligación; no debe haber vaguedades o incertidumbres a fin de conservar la validez del contrato. (1)

Terminado el presente resumen de la evolución de los contratos en el Derecho Romano, continuaremos nuestra investigación para advertir que los contratos van sufriendo una serie de afectaciones de acuerdo a la época, país, movimientos sociales, y otras circunstancias que en un momento dado pueden transformar un sistema de gobierno injusto, donde la

(1) Cfr. Petit, Eugene, Opus Cit. Págs. 325, 327 y 328.

dignidad humana depende de rígidas formalidades; la actual-clasificación de los contratos es mucho más extensa que la-elaborada por los romanos, sin embargo, el sistema actual -de clasificación de los mismos, ha tomado siempre como punto de partida la antigua clasificación de los jurisconsul--tos romanos.

Es el contrato de trabajo el que ha roto esas formalidades, previendo en primer término la dignidad y decoro humanos de los trabajadores, sobre moldes establecidos por el -Derecho Civil.

Así tenemos que México estructuró el contrato de trabajo en el Artículo 123 constitucional, sin tomar en consideración la tradición civilista de los contratos, siendo definido desde el principio por el Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter eminentemente social, donde las obligaciones civiles y la autonomía de la voluntad no tendrían validez; consecuentemente, la teoría del --contrato de trabajo en la legislación mexicana se basa en -los principios del Derecho Social, y su aplicación está sobre los tratos personales entre trabajador y patrón, porque todo privilegio o beneficio dispuesto en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad, por lo cual el contrato de trabajo es un genus novum de nuestro tiempo. (1)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en una parte de su--exposición de motivos habla del contrato de trabajo, diciendo al respecto: "... la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas en una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la con--cepción individualista, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de la --

(1) Cfr. Trueba, Urbina, Alberto. Opus Cit. Pág. 277.

servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador". (1)

El contrato de trabajo queda comprendido en el Título Segundo de la Ley de 1931, siendo el más extenso de los Títulos componentes de dicha Ley; incluye todo el derecho individual del trabajo, excepto el contrato de aprendizaje, - se regulan además el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior del trabajo. Queda contemplada la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas a la que, según los términos en que fuera estipulada, - no se les reconoce función contractual.

En relación al contrato de trabajo del menor de edad, la Ley de 1931, disponía en su artículo 20 que:

"Los mayores de dieciséis años tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo.

Los mayores de catorce años y menores de dieciséis, necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política".

Por su parte, el artículo 22 transcrito en páginas anteriores (inciso 2.3.) estipulaba ciertas condiciones nulas, las cuales no obligarían a los contratantes, aunque se hubieran incluido en el contrato; en lo que se ve al contrato de aprendizaje, el artículo 217 establecía, que este se celebraría en los términos del artículo 20, conforme a lo establecido en relación al contrato individual de trabajo.

(1) Trueba, Urbina. Alberto. Opus Cit. Pág. 170.

Los preceptos legales citados de la Ley Federal del Trabajo de 1931, relativos al contrato de trabajo del menor de edad, constituyen todo un cuerpo de disposiciones acordes a la época en que se expidió. Aunque consideramos lo dispuesto por el artículo 20, en relación a la capacidad que tenían los mayores de 16 años para celebrar contratos individuales de trabajo, que era prematuro, en virtud de las desventajas que guardaba el menor frente al patrón, precisamente por su minoría de edad, así como por su condición de trabajador.

La Ley en cita, definía al contrato de trabajo en esa época, como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida": en esta definición sobresalen dos conceptos o elementos que configuraban el contrato de trabajo, siendo uno de ellos la dirección, la cual se refería a la relación técnica que se daba entre el trabajador y el patrón, donde éste obliga a aquel a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que recibía; el otro elemento es la dependencia, misma que se refería a la relación económica que se creaba entre el trabajador y el patrón, de lo cual se desprende que la subsistencia del trabajador depende según este precepto, del salario que percibía, esto de acuerdo al artículo 17 de la Ley de 1931, y en relación al contrato individual de trabajo.

El maestro Euquerio Guerrero López (1) comenta que la interpretación anterior, tal como la concebía la definición de contrato individual de trabajo, no era del todo correcta, porque un trabajador podía tener otro empleo o varios, con lo cual la dependencia económica no ha de darse en términos absolutos, ni ha de atribuirse tal dependencia a un patrón únicamente; en lo referente a la dirección, dice que el pa---

(1) Cfr. Guerrero López, Euquerio. Opus Cit. Pág. 46.

trón no es un mero maestro, sino que necesita que el obrero quede subordinado a su autoridad.

Los elementos de la dependencia y dirección contemplados en el artículo 17 de la Ley de 1931, causaron todo un desajuste en base a la cómoda interpretación que hicieron de ellos algunos tratadistas, distanciándolos en forma radical de los principios rectores del artículo 123 constitucional, lo que ocasionó que en el año de 1938, se sublevara la doctrina porque la tésis de la dependencia económica, como elemento principal para la existencia de una relación de trabajo, destruía los principios de nuestro estatuto, sufriendo una regresión al feudalismo donde el siervo era un genuino dependiente económico del señor. Los opositores a esta tésis afirmaron que no tenía ningún fundamento en la Declaración de los derechos sociales y se contraponía al principio de igualdad, de aquí se hizo necesario que en la ejecutoria fallada el 20 de octubre de 1944, en el Amparo Directo 1690/43/2a., Ignacio Reynoso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación cambiara la Jurisprudencia en el siguiente sentido:

"La disposición del art. 17, relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependendía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado art. 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con dependencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal". (1)

(1) De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo I. Pág. 202.

En diversa ejecutoria, pronunciada el 24 de noviembre -- del propio año (Amparo Directo No. 5527/44/la., Antonio Góngora Pardenilla), la Corte ratificó su nueva jurisprudencia y -- empezó a usar el término subordinación diciendo que "La Ley -- no establece como uno de los requisitos esenciales del con---trato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refie--re a la dependencia, subordinación, que en el caso sí la ha--bía".

La Ley de 1970 adopta el término subordinación con el -- objeto de sustituir los términos establecidos en la Ley de -- 1931, a fin de determinar el significado del término, en la -- elaboración de esta nueva Ley que: "El concepto de relación - individual de trabajo incluye el término subordinación para - distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos ju--rídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el pa--trono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la - prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo - de las actividades de la empresa". El artículo 20 de la Ley - de 1970, señala una primera diferencia con la definición de - 1931, que nos inicia en el problemático significado de la su--bordinación, esta Ley decía que la relación de trabajo era: - "la prestación de un servicio personal bajo la dirección y -- dependencia de otro", y la Ley Federal de 1970, todavía en vi--gor, expresa que "el trabajo protegido por la ley es el subor--dinado"; con esta diferenciación se manifiesta el deseo de -- desligar la persona del trabajador, que guarda su libertad -- absoluta del trabajo que presta. (1)

En lo concerniente al contrato de trabajo del menor de -

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus cit. Tomo I, págs. 202-203.

edad la nueva Ley anula el Título tercero de la Ley Federal de 1931, que trataba el contrato de aprendizaje, mediante el cual, el trabajador recibía a cambio de trabajo, un salario reducido algunas veces, y otras, solamente era instruido en algún oficio.

Con la supresión del contrato de aprendizaje, los aprendices menores de edad, adquieren los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores adultos, con la diferencia de que antes eran considerados como simples ayudantes.

Citamos de nueva cuenta, el artículo 231 de la Ley de 1931, el cual prohibía la admisión de aprendices menores de 16 años, en el trabajo marítimo y ferrocarrilero, de lo cual se aprecia que aún existiendo el contrato de aprendizaje, no se permitía a los menores de esa edad, desarrollar dichas actividades, seguramente por lo peligrosa que resultaba su práctica, en base a la rudeza y aventura que encierran en sí, por lo mismo, resultan inadecuadas para el menor; en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 191 contiene una prohibición similar al estatuir que "... queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros".

2.5.1. RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo es una de las figuras jurídicas más discutidas por los eruditos en la materia del Derecho Laboral, algunas de sus posiciones han tenido tan severas contradicciones entre sí, que han llegado al punto de que aparentemente no se refieren a la misma figura. Por esta razón, las doctrinas tratan por todos los medios posibles de emitir definiciones que aclaren y justifiquen la presencia de la relación laboral, teniendo como principales protagonistas a trabajadores y patrones, en una clásica lucha --

por defender cada uno sus respectivos derechos.

La relación establecida entre ambos, es realizada con el objetivo de prestar un servicio, y ha habido desde hace algunos siglos, una pronunciada disputa entre la doctrina y la jurisprudencia, que parten desde los orígenes del Derecho Romano que sostenía que las relaciones jurídicas entre dos personas solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades como un contrato. Sin embargo, la teoría moderna sostiene que la relación de trabajo es una figura diferente del contrato, porque en éste la relación de trabajo tiene como propósito el intercambio de prestaciones. (1)

En el presente desarrollo de la figura en cuestión, citaremos un distingo preliminar de acuerdo al significado que se le da en relación al contrato de trabajo, y que puede tener tres sentidos de diferenciación:

Primer sentido, que se puede denominar simple, es el que se equipara al conjunto de derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo..

Segundo sentido, denominado amplio, por Krotoschin, es definido por él mismo, como la sucesión de servicios prestados por un mismo trabajador a una empresa, con prescindencia de las diversas modalidades y cambios producidos por la alteración en la propiedad de aquél.

Tercer sentido, denominado propio, es el que más sobresale porque comprende a la efectiva prestación de trabajo, aún con la existencia, inexistencia, nulidad e imposición del contrato de trabajo (2)

(1) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar; CAVAZOS CHENA, Baltazar y CAVAZOS CHENA, Humberto. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. México. Edit. Trillas, S.A. 1981, 11a. edición. Pág. 26.

(2) Cfr. PLA RODRIGUEZ, Américo: citado en: Derecho Laboral en Iberoamérica. México. Edit. Trillas. 1981. Pags. 192 193.

Las doctrinas relativas a la concepción de la relación de trabajo, se conocen a través de las formulaciones procedentes de la doctrina alemana, atribuidas al ilustre maestro Molitor, que señala una diferenciación entre el contrato de trabajo y los contratos de derecho civil, en los cuales la producción de efectos jurídicos depende del acuerdo de voluntades, no sucediendo lo mismo con el contrato de trabajo, donde los efectos se empiezan a producir cuando el trabajador inicia la prestación de los servicios, por lo tanto, sus efectos no derivan del acuerdo de voluntades, pero sí del cumplimiento de la obligación adquirida en virtud del contrato. Así nace para el trabajador la obligación de obedecer y para el patrono la obligación de remunerar. De lo que se desprende que el acuerdo de voluntades, es solo la condición para que el trabajador quede enrolado en la empresa perteneciente a la parte patronal. El enrolamiento a su vez determina la relación de trabajo, produciendo por consecuencia los efectos comunes que el derecho del trabajo atribuye a la prestación del servicio. De esta forma omite el contrato, ya que de éste se va a derivar, la obligación del trabajador de estar a disposición del patrono para realizar el trabajo pactado, y del cual se van a vertir acciones de responsabilidad civil en caso de incumplimiento, mismas que serán totalmente distintas a las propias del derecho la boral.

El maestro Euquerio Guerrero López (1), se niega a aceptar la doctrina de la relación de trabajo, denominada también de la Incorporación, no acierta a concebir que en el momento en que el trabajador empieza a laborar, surjan los derechos y obligaciones para con el patrono y para sí mismo, y menos que sea poco importante, el hecho de que hubiese contrato de trabajo celebrado o no. No está de acuer-

(1) Cfr. Guerrero López, Euquerio, Opus Cit. Págs. 30-31.

do con esta doctrina porque alude que independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador es un ser humano que goza de libertad para expresar su consentimiento de vincularse con un patrono; y agrega que trabajador y patrono pueden convenir en estipular prestaciones mayores a las legales o a las del contrato colectivo que obedezca la empresa.

Acepta la existencia de dos corrientes esenciales:

La de los contractualistas, de los que se declara partidario, que afirman que para principiar cualquier tipo de actividad se hace imprescindible un acuerdo de voluntades, - aunque una de ellas se considere tácita, el acuerdo está -- encaminado a producir un efecto jurídico llamado contrato.

La otra corriente, de la que también se declara partidario, es la de los anticontractualistas, que sostienen, a partir de Lotmar en Alemania, que la relación de trabajo, vive inicialmente dentro del ámbito contractual, para luego salir de aquí y adoptar nuevos aspectos como son las obligaciones que nacen a la vida jurídica, a consecuencia de las reglamentaciones impuestas por el patrono.

Deveali dice que esta teoría intenta una regresión al Derecho Germánico, en el cual se impone la relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito.

El maestro Euquerio Guerrero López, coincide con el conocido laborista Guillermo Cabanellas, en afirmar que si se pretende que pueda darse un vínculo jurídico, sin que se tome en cuenta la voluntad, es igual a creer que la materia puede extraerse del vacío.

Sostiene además, que el aceptar como exclusiva a la relación de trabajo, sería tanto como negar la existencia de otros derechos del trabajador, adquiridos al firmar el suso dicho contrato de trabajo.

El tratadista Eugenio Pérez Botija, al tratar el tema de la incorporación dice que esta se presenta cuando el trabajador participa en la producción de la empresa, mediante el contrato de trabajo, a cuyo centro de producción, el hombre va a formar parte de las células motoras de la producción del país al ingresar a una unidad de organización económica. Por ello, se trata de incluir, esta relación dentro del contrato de trabajo y éste a su vez introducirlo en el Derecho Social. (1)

En toda prestación debe mediar la voluntariedad, aunque se ha dicho que la prestación de trabajo siempre es obligatoria porque el hombre necesita de ella para vivir, claramente se observa, que el trabajo es personal y necesario, - más esto no significa que el acto jurídico, en virtud del - cual un asalariado se compromete a prestarlo, sea de índole coactiva; ya que no se puede obligar al individuo a realizar cualquier clase de trabajo en alguna empresa en especial, sino que el hombre conserva la facultad de elección.

Consideramos pertinente hacer hincapié en un fenómeno - que ha azotado a más de un país, el desempleo que paso a -- paso se ha ido fortaleciendo, en la medida en que ha aumentado la población sin dejar espacio para que sus pobladores - tengan la oportunidad de elegir un trabajo, porque en estas circunstancias, a lo más que pueden aspirar es a desempeñar cualquier actividad, muchas veces ajena totalmente a sus co nocimientos. Por lo tanto, podríamos añadir que la facultad de elección está viciada por dicho fenómeno, en base a la - importancia que ha ganado la realidad contemporánea.

Cuando existe la prestación de servicios profesionales, bajo subordinación, se presume que existe contrato de traba

(1) Cfr. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, España, 1957. Pág. 11.

jo y se aplica atinadamente el Derecho del trabajo, sin atender a la intención de las partes contratantes. La existencia de la relación de trabajo, no depende de lo que las partes hayan estipulado, sino de la situación real que presenta el trabajador con respecto a su colocación. Esta postura se le atribuye a Schelle, aunque la verdad es que él -- expuso una posición próxima llamada del acto condición, don de sostenía que "la aplicación del Derecho del Trabajo depende cada vez menos de la relación jurídica subjetiva cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento". De lo que se concluye que es una equivocación tratar de juzgar la naturaleza de una relación de trabajo, en razón de que si las estipulaciones señaladas en el contrato no se ajustan a la realidad carecen de valor, porque lo verdaderamente importante, según esta teoría, es lo ocurrido - en la realidad de los hechos. (1)

Trueba Urbina (2) afirma que la relación de trabajo es un término que no se opone al contrato de trabajo, sino que lo complementa, es decir que relación y contrato de trabajo van tomados de la mano, ya que la primera es originada en - la mayoría de los casos, por un contrato, ya sea este expreso o tácito, van a generar la prestación de servicios, y -- por consiguiente, la obligación de pagar salarios y el cumplimiento de todas las normas sociales, aplicándose necesariamente el derecho objetivo social en todo contrato o relación de trabajo, y todavía más, el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que supuestamente supera a la - ley en prestaciones.

Las teorías de la relación y contrato de trabajo, quedan comprendidas en el artículo 20 de la Ley Federal del --

(1) Cfr. Pla Rodríguez, Américo. Opus Cit. Pág. 192.

(2) Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Opus Cit. Pág. 278.

trabajo vigente, mismo que a la letra dice: "Se entiende -- por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Conforme a las disposiciones del artículo transcrito, no existen diferencias entre contrato y relación de trabajo, que por supuesto deriva del contrato individual de trabajo, sea éste expreso o tácito, ya que la incorporación del trabajador a la empresa tiene como requisito previo el consentimiento del patrón, para producir los consiguientes efectos jurídicos.

En lo referente al concepto de subordinación, la misma ley prosiguió con las teorías de los tratadistas extranjeros, para los que el Derecho del Trabajo, es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, como se manifiesta en el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo que dispone que: "Trabajador es la persona física que -- presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"; para los efectos de esta disposición, se entiende -- por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión; Trueba Urbina, afirma que el precepto citado es en cierto modo reductivo, porque hace referencia solamente a los trabajadores subordinados, dejando al margen a muchos trabajadores que comprenden a los no subordinados, a los autónomos, a todo prestador de servicios y además a los que trabajan por su propia cuenta.

En segundo lugar, y en obediencia al artículo 123 constitucional, esta posición es repugnante, porque distorsiona su ideología y mensaje; al utilizar el término subordinación, herencia de un pasado burgués que aún se respira.

Por otra parte, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo estatuye que: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", siendo por su contenido --- una derivación directa del contrato de trabajo nacido del -- artículo 123 de nuestra Constitución, ya que este concepto -- beneficia a los trabajadores, porque si no existiera contrato de trabajo escrito, conteniendo las condiciones pactadas, los trabajadores quedarían protegidos por las disposiciones de la Ley, en los términos del artículo 26, en el cual, es -- imputable al patrón, la falta de formalidad del contrato --- por escrito. El contrato de trabajo escrito queda comprendido en los artículos 24, 25 y 26, además del artículo 27 que dispone: "Si no se hubiese determinado el servicio o servi-- cios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a -- desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, -- aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento". -- (1)

En relación a este último precepto legal, consideramos que se encuentra cimentado en una base sumamente elástica, -- en virtud de que no se señala quien o quienes serán los in-- dicados para determinar el servicio que se ajustará a las -- fuerzas, aptitudes, estado o condición del trabajador, ade-- más de que el trabajo sea del mismo género de la empresa o -- establecimiento. En el caso de los adultos, es un riesgo, y-

(1) Cfr. Trueba Urbina, Alberto, Opus Cit. Págs. 279-280.

todavía lo es mayor, cuando se trata de determinar las ocupaciones de los menores de edad que han sido contratados -- conforme a la Ley y cuya edad oscila entre los catorce y -- dieciséis años cumplidos, previa autorización a los prime-- ros porque según dictaminación médica, estos muchachos se -- encuentran en la etapa de la adolescencia, en pleno desarro-- llo físico y mental y por lo mismo consideramos, que la am-- bigüedad de este artículo se presta a interpretaciones que-- hacen posible la asignación de tareas superiores a sus fuer-- zas pasando a perjudicar a los mencionados menores de edad.

Una vez comentado este punto, continuaremos con nues-- tro controvertido tema de la relación de trabajo, y es ahora de nueva cuenta Américo Pla Rodríguez, quien al citar a De-- veali afirma que éste presenta un enfoque diferente, en el-- cual la relación laboral coincide con una parte de la eje-- cución del contrato que principia en el momento y por efec-- to de la prestación de trabajo, existiendo mientras subsis-- ta la misma, ya que de éste pueden nacer obligaciones ante-- riores al cese del mismo. La justificación de este concepto de relación de trabajo descansa en las dos razones siguien-- tes:

a) "La mayoría de las normas del Derecho del Trabajo -- se refieren más que al contrato considerado como negocio -- jurídico, y a su estipulación, a la ejecución que se da al-- mismo medio de la prestación del trabajo, y la aplicabili-- dad y efectos de aquellas dependen más que del tenor de las cláusulas contractuales, de las modalidades concretas de di-- cha prestación".

b) "Tales normas, por lo general, no solo prescinden -- de las cláusulas contractuales, sino que pueden prescindir-- también de la existencia y validez de un contrato de traba-- jo y por tanto, resultan aplicables, aun cuando se le consi-- deren nulos". (1)

(1) Cfr. Pla Rodríguez, Américo. Opus Cit. Pág. 193-194.

El autor citado comenta que en todos los casos, el propósito fundamental de la reglamentación legislativa, es proteger más que al contrato celebrado entre las partes, al trabajo y a los derechos y obligaciones que se derivan de ese pacto, y que una vez aplicados los ordenamientos legales y convencionales van a formar la relación de trabajo. A la vez afirma que la relación de trabajo aparece por el efecto del contrato, estando en algunos casos regulada por la propia ley, con prescindencia del contenido del contrato, pero lo más relevante es que en algunas ocasiones es tutelada en forma legal, no importa, que el contrato que la originó sea nulo o así se declare, no se niega de ninguna manera la existencia del contrato, que sigue siendo el común denominador de la relación de trabajo. Es más rechaza la probabilidad de considerar como excluyente uno del otro. En este caso habría que admitirse que la relación de trabajo se constituyera no solo con la presencia del elemento contractual, sino aún contra la voluntad de las partes. Mientras el multicitado autor relaciona inevitablemente al contrato y relación de trabajo, D'Eufemia (1), hace cierta aclaración en la que afirma que contrato y relación de trabajo son dos figuras distintas que generalmente se presentan juntas, pero que las dos en forma separada tienen valor independientemente una de la otra.

Al iniciar el tema de la relación de trabajo, aclaramos que es una de las figuras jurídicas más complejas, y el desarrollo de la misma nos ha impedido mentir. A la existencia de los diversos criterios, creemos oportuno anotar las afirmaciones al respecto del maestro Guillermo Cabanellas, en el sentido que: "la relación de trabajo ni sustituye ni eclipsa al contrato de trabajo; a lo sumo, se le agre

(1) Cfr. Citado por Américo Pla Rodríguez. Opus cit. Pág.194

ga y lo robustece".

De acuerdo con estas teorías, en las que la figura jurídica de la relación de trabajo, viene a ser como un complemento del contrato, consideramos pertinente recordar que Trueba Urbina, la concibió asimismo como un elemento que --venía a complementar al contrato de trabajo y nunca a sustituirlo; porque al igual que la mayoría de los autores expuestos, sostiene que la relación de trabajo es originada normalmente por un contrato expreso o tácito, que da cabida a la prestación de servicios y por consiguiente, la obligación de pagar salarios y el acatamiento de las leyes de carácter social. (1)

Por otro lado, Carnelutti indica que en el contrato se pueden distinguir dos elementos:

- a) "El contrato propiamente dicho, o sea, el acuerdo de voluntades".
- b) "La reglamentación de las obligaciones resultantes de él".

El primer elemento es la esencia del contrato, ya que el consentimiento debe ser prestado por cada contratante en el elemento relacionado con la reglamentación, se aprecia-- que no en todos los casos, es obra de las partes contratantes, pudiendo provenir de un tercero, de una sola de las --partes que intervinieron en el contrato, o bien del Estado. Este último manifiesta su intervención con el objeto de impedir acuerdos viciados, donde una de las partes del contrato, por su carestía económica se sujeta a las formulaciones de la otra. Con el objeto de lograr un mejor equilibrio entre los sectores patronales y trabajadores, el Estado se ha empeñado en dictar un cuerpo de cláusulas, y al mismo tiem-

(1) Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Opus Cit. Pág. 278.

po ha prohibido otras, a fin de obtener una más aceptable - armonización social entre ambos sectores. (1)

Ya tratadas algunas de las teorías más importantes de la relación de trabajo, creemos oportuno manifestar, que -- además de todas ellas existen otras dos igualmente importantes. En sus posturas reconocen en cierto modo, lo positivo de la doctrina de la relación de trabajo, pero guardan la - idea de que existe un contrato pleno y verdadero, conjuntando ambas ideas; su distinción difiere, con respecto a las - anteriores, en que no asumen negación de la existencia del contrato, sino que lo reconocen abiertamente. Estas posiciones se han expuesto separadamente y son a todas luces dis-- tintas: la primera es la concepción tripartita del contrato de trabajo, pertenece a autores alemanes como Siebert, Rhode y Mansfeld, que distinguen tres elementos del contrato - de trabajo:

1.- Contrato preliminar. Es el acuerdo sobre la futura constitución de la relación de trabajo, que tiene por objeto la obligación del trabajador de presentarse para iniciar el trabajo y la obligación de permitirlo de parte del dador de trabajo.

2.- Relación de trabajo o relación de inserción en la empresa. Es una clase de relación asociativa que nace del - hecho de incorporarse a la actividad de la empresa. En caso de que exista el contrato anterior, esta inserción en la -- empresa es el cumplimiento del mismo, pero puede existir independientemente de él. Determina el cumplimiento de una serie de normas establecidas por la ley, convenios colectivos, disposiciones administrativas, etc.

(1) Cfr. Francesco Carnelutti, citado por Américo Pla Rodríguez, Opus Cit. Pág. 195.

3.- Contrato conformante del trabajo. Es el acuerdo de voluntades por el cual ambas partes establecen las condiciones de trabajo que no han sido fijadas por las múltiples -- fuentes del derecho del trabajo. Este contrato puede celebrarse antes, después o contemporáneamente con la incorporación al trabajo. (1)

La segunda es la teoría del trabajo como hecho, presentada por De Ferrari, su postura descansa sobre la distinción entre el trabajo como hecho y el trabajo como objeto del contrato. Textualmente dice:

"En realidad el objeto del contrato es una simple prestación de servicios, más exactamente, de trabajo subordinado. El hombre puede emplear libremente su fuerza de trabajo y explotarla en su propio beneficio dedicándose a la industria, el arte o el comercio, pero puede así mismo (como corolario de su libertad de trabajo) poner esa fuerza a disposición de otra persona de manera más o menos continua y condicionada. En tal caso accede a que otro dirija su actividad y se beneficie con ella. El cumplimiento del contrato - en estos casos se consume por el hecho de que una de las -- partes dirija la actividad de la otra y ésta la admite. La ejecución del trabajo (y no del contrato) es un cambio, una simple contingencia, un hecho". (2)

Como partidario de esta posición tripartita del contrato de trabajo, Pla Rodríguez expresa que los derechos y --- obligaciones de la relación de trabajo empiezan con la prestación efectiva de los servicios, y no meramente con el --- acuerdo de voluntades por el que las partes se comprometen a unirse laboralmente. Además, las partes deben sujetarse a un cuerpo de normas mínimas derivadas de la ley, los conve--

(1) Cfr. Pla Rodríguez, Américo. Opus Cit. Pág. 196.

nios colectivos, etc., añade que la relación de trabajo no excluye ni sustituye al contrato de trabajo, sino que lo completa y perfecciona. (1)

Hemos anotado en este estudio, en forma breve, las -- más controvertidas y connotadas posturas acerca de lo que cada corriente o autor entienda por relación de trabajo. -- Unos autores la confunden con el contrato de trabajo, ---- otros cuestionan cual de las dos figuras apareció primero, algunos la aceptan como complemento, otros hasta la separan en forma severa del contrato de trabajo, atribuyéndole valor a cada una por separado, etc. En nuestro criterio -- consideramos que la doctrina de la relación de trabajo, es una figura jurídica que garantiza al trabajador sus derechos como tal ante el patrono. Sobre todo si se toma como punto de partida la mínima trascendencia que puede tener -- el acto que la originó.

Nuestra legislación no solamente la acepta como doctrina, sino que la plasma en la Ley Federal del Trabajo, a pesar de tan suscitadas discusiones, porque en el fondo -- creemos firmemente que esta teoría llamada también relaciónista, pretende equilibrar a las siempre antagónicas clases, de capitalistas y asalariados.

Una vez aportado nuestro modesto punto de vista, relativo al tema de la multicitada figura, consideramos justamente necesario abordar en particular, la relación que puede existir entre el menor de edad apto o capacitado para -- contratar y la relación y contrato de trabajo contemplado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Como quedó asentado en el capítulo de antecedentes --

(1) Cfr. Pla Rodríguez, Américo. Opus Cit. Pág. 199.

históricos del trabajo del menor, la edad de admisión al trabajo fue aumentando, gradualmente con el fin de proteger a la niñez y la juventud en desarrollo. Igualmente sucedió en nuestro país, pero en épocas diferentes, a aquellas de la vieja Europa, arrancamos a partir del siete de enero de 1907, fecha en que se aprobó el famoso laudo arbitral, expedido por el Presidente Díaz, que determinaba que: "no se admitirán los menores de siete años en fábricas para trabajar".

Los acontecimientos por demás negativos, del laudo del General Díaz, en perjuicio de los menores fueron la pauta a seguir por los Diputados Constituyentes de 1917, quienes en el párrafo tercero de su Declaración prohibieron el trabajo a todos los niños menores de doce años; dos años más tarde, esta edad fue aumentada, para mayor protección de los menores, en virtud de que en la primera reunión de la O.I.T. celebrada en la Ciudad de Washington en el año de 1919, se fijó la edad en catorce años como mínima para la admisión al trabajo. En todos los centros de trabajo se dejó sentir la necesidad de igualar al Convenio Internacional, maestros y médicos explicaron que el trabajo era prematuro aún para los niños de doce años cumplidos, y que de seguir así se presentarían los mismos problemas ocurridos a los menores del siglo XIX. Con el antecedente citado, el Presidente Adolfo López Mateos, propuso en la iniciativa de la Reforma Constitucional de diciembre de 1961, se elevara la edad de admisión al trabajo del menor, a catorce años, con el objeto de "asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios", la reforma fue aprobada en noviembre de 1962, quedando la fracción III de la Declaración, en estos términos: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años". El artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo de 1970-

contiene la reproducción del precepto de nuestra Constitución, pero a la vez advierte otro aspecto importante, que consiste en la deserción de los menores de las escuelas, -- por causas del trabajo, dicho precepto ordena: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, y de los mayores de esa edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo". Según el maestro Mario de la Cueva (1), a esta disposición se le dió un giro romántico e irreal, en el sentido de que la necesidad de vivir, es primero en los hombres que la de poseer conocimientos, y porque son bastantes los menores que viven en la orfandad, motivos por los que no se impusieron sanciones a los patrones que infringieran el precepto transcrito.

En su calidad de derecho imperativo, el estatuto laboral se impone a la clase trabajadora y patronal. Conforme a esto, el empleador que esté enterado de la edad del menor, debe ausentarlo del recinto de trabajo. Se cuenta además, -- con la Inspección del Trabajo, que tiene a su cargo la vigilancia del mandamiento constitucional, según lo dispuesto -- por el artículo 541, fracción I de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el que señala, entre las obligaciones y atribuciones de los Inspectores la siguiente: "Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;".

En cuanto a la causa de disolución de la relación de trabajo, para los menores de catorce años, en cumplimiento-

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo I. Págs.209-210

a la Constitución, es necesario aclarar, que una vez cumplida dicha edad, el impedimento desaparece.

Esta última prohibición para los menores de 14 años, -- no es con el fin de incapacitarlos para el trabajo, sino que es una medida de protección a la niñez; en lo referente a -- la prohibición que se hace extensiva a los menores de 16 -- años que no hayan terminado la educación primaria obligatoria, tampoco es una forma de incapacidad; suponemos que quizá se pretende efectuar una mejor preparación del menor, -- para que en el futuro pueda desempeñar un trabajo que re---quiera de esos conocimientos.

El artículo 23 expresa: "que los mayores de catorce -- años y menores de dieciséis necesitan autorización de sus -- padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política". Esta norma tiene como propósito principal, cooperar para que los menores de dieciséis años terminen su educación primaria, así -- como el evitar que los empresarios abusen de la inexperiencia propia de su edad.

El propio artículo (23) prescribe en un primer párrafo, que: "los mayores de dieciséis años pueden prestar libre---mente sus servicios, con las limitaciones establecidas en -- la Ley". Con esta disposición no se pretende establecer ninguna incapacidad, sino que estas limitaciones son con el -- afán de proporcionar al menor un mejor desarrollo físico, -- una mejor moralidad, como en el caso de los trabajadores -- que laboran en ambientes subterráneos o de los que pretenden desempeñar alguna actividad en expendios de bebidas embriagantes.

En el último párrafo del artículo que estamos tratando dice que: "Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspon-

dan". En estas circunstancias, la norma legal viene a solucionar definitivamente la condición de estos trabajadores, porque comprende a todos los mayores de catorce años, ya -- que si los menores de dieciséis necesitan de autorización -- para prestar su trabajo, tienen derecho, al igual que los -- mayores de esa edad, a recibir sus salarios y a ejercer las acciones que consideren convenientes, sin la anuencia del -- padre o tutor. Consecuentemente el artículo 100 de la Ley -- Federal del Trabajo dispone que: "el salario se pagará di-- rectamente al trabajador y que al hecho en contravención a -- ese mandamiento no libera de responsabilidad al patrono". -- Porque es de aplicación imperativa. Ahora bien, por lo que -- corresponde a la forma en la que debe otorgarse la autoriza -- ción para el trabajo, al menor de dieciséis años, la Ley no indica ninguna en especial, por lo que bastará una constan -- cia escrita, o una manifestación verbal, o quizá una aproba -- ción tácita, resultado del conocimiento que se tenga de la -- prestación del servicio y el hecho de no oponerse a ello. -- Esta cuestión se torna importante, porque otorgada la auto -- rización no puede revocarse; cabe adicionar que si no exis -- te autorización, se puede solicitar la no admisión del tra -- bajador a la empresa. (1)

Por otra parte, según lo ordenado por el artículo 23 -- de la Ley Federal del Trabajo, los mayores de 16 años tie -- nen capacidad plena para celebrar por sí mismos contratos -- de trabajo, así como capacidad procesal para ejercer con -- las autoridades correspondientes, las acciones que nazcan -- de la relación o del contrato de trabajo.

En el mismo precepto se autoriza a los mayores de 14 -- años y menores de 16, a celebrar contratos de trabajo, pre -- via autorización prescrita por la Ley, de donde se despen --

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo I. Págs. 211-212

de por lógica la capacidad procesal de los mismos. De lo --
cual se deduce que la figura de la relación de trabajo, ---
viene a cobrar vida, en cuanto al trabajo del menor se re--
fiere, cuando la ley en vigor otorga capacidad jurídica a -
los mayores de dieciséis años para que puedan prestar libre
mente sus servicios, celebrar contratos por si mismos y----
ejercer acciones nacientes de esos contratos o relación de-
trabajo.

Agregamos, que donde existe un contrato de trabajo, im-
plicitamente estará también una relación de trabajo de con-
formidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley Fe-
deral del Trabajo. En la misma situación se encuentran los-
mayores de catorce y menores de dieciséis, salvo la autori-
zación prevista por la Ley, y que deberán de presentar para
efectos de su contratación y una vez cubierto dicho requisi-
to, entrarán al igual que los mayores de dieciséis años en-
el juego de la relación de trabajo, en caso de que se llega
re a presentar, la discusión de su existencia.

Para concluir, sostenemos que lo relativo a la forma -
material en que debe presentarse la autorización exigida --
por la Ley, y en virtud de que no se especifica en la mis--
ma, consideramos que la más indicada es por escrito, además
de ser el medio más idóneo y ajustado a derecho; aunque no-
se descartan las otras manifestaciones por ser de la usan--
za común, pero a la vez más difícil de comprobar en un mo--
mento dado. En cuanto a la forma escrita, cabe mencionar --
que en el "Instructivo para regir el trabajo de los Menores
Empacadores (cerillos), se exige presentación por escrito -
de la autorización de quienes ejercen la patria potestad o-
la tutela, por lo que de hecho se le da primacía a este ti-
po de autorización". (1)

2.5.2. DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO CIVIL Y CONTRATO LABORAL.

Al emprender el desarrollo de las diferencias entre --

las instituciones del contrato civil y laboral respectivamente, consideramos pertinente hacer una remembranza de los seguidores del Código Civil Francés, quienes parecían encajonados en el contrato de arrendamiento de servicios, a no ser por algunos escritores que se opusieron enérgicamente a que el hombre y las bestias de carga y de tiro, estuvieran regidas, por las mismas leyes. Se siguieron lanzando diferentes ideas del contrato, como la de Francesco Carnelutti, en la que dice que la relación de trabajo es un contrato de compra-venta, similar al contrato para el suministro de energía eléctrica, porque en base a él los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, el que la podía utilizar a su entero criterio.

Chatelain y Valverde definieron a la relación de trabajo como un contrato de sociedad, mediante el cual se pretendía salvar la dignidad del hombre, ya que en él, los trabajadores aportaban la energía humana, y el empresario el capital, con el fin de compartir las utilidades resultantes de donde se concluye que el salario, era la parte que correspondía al trabajador por su salario, mientras que otros opinaban que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para que ejecutara ciertas actividades.

Nuestro Código Civil de 1870, se fundó sobre las bases de una ideología diferente a la extranjera, la exposición de motivos para la elaboración de dicho Código, es fiel testigo de nuestra aseveración, porque en su contenido afirmaba que: "sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, pues es un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos, el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos... La aptitud será más intelectual en uno y más material en otro, pero en

ambos supone una cualidad moral, porque nadie puede prestar un servicio, sea cual fuere, sin emplear su libre voluntad del hombre". (1)

Según el insigne tratadista Néstor de Buen (2), las normas reguladoras del contrato de trabajo, pertenecieron en una primera etapa al derecho civil, como sucedió en Francia, con el Código Napoleónico, en México sucedió algo semejante con la expedición del código civil de 1870, que regulaba el servicio doméstico en los artículos 2577 al 2587, -- la "inclusión en el Código Civil, y la naturaleza misma de las relaciones reguladas, otorgaron entonces al derecho laboral, el carácter de derecho privado, ya que se trataba de un derecho individualista, regulador de relaciones entre particulares, que intentaba realizar la justicia conmutativa".

De la exposición anterior se sobreentiende que en un principio, el Derecho del Trabajo se identificó o confundió con el derecho privado, debido a ello, el contrato de trabajo ha sido desde siempre una de las problemáticas doctrinales que han despertado mayores polémicas en materia laboral, con el afán de encausarlo a una solución definitiva, aunque solamente se hallan conseguido criterios diferentes, pues mientras un número incontable de autores trataron de situar lo entre los tipos de contratos clásicos (arrendamiento, compra-venta, etc.), otros investigadores más recientes piensan que el contrato laboral tiene naturaleza propia, muy distinta de los demás contratos.

El hombre en la búsqueda de la reivindicación de sus derechos, ha tenido que atravesar por toda una serie de

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus cit., pág. 181.
(2) De Buen L., Néstor. Opus cit. pág. 102.

difíciles y penosos caminos en los cuales muchos han sucumbido, pero no infructuosamente, por que las nuevas generaciones gozan de mejores condiciones de trabajo, aunque desafortunadamente siguen existiendo excepciones.

Por encima del derecho civil y privado apareció triunfante la nueva idea reguladora de uno de los aspectos más grandes e importantes de las relaciones humanas, pasaba sobre el principio del contrato cuya base en la autonomía de la voluntad, siendo la fuente creadora de los derechos y obligaciones, en las relaciones entre los hombres, esta tesis fue sustituida por la doctrina que atribuye al hecho de la prestación de un trabajo, la fuerza suficiente para crear derechos y obligaciones, aun en contra de la voluntad del empresario.

De acuerdo a lo anterior, es necesario hacer mención de la relación de trabajo, que va a conformar precisamente la figura jurídica mediante la cual se han de establecer diferencias entre contrato civil y contrato laboral; el contrato de trabajo se clasifica como un contrato consensual, que se perfecciona con el simple consentimiento de los sujetos de trabajo como son trabajador y patrono, siendo las prestaciones recíprocas y el contrato de ejecución continua da con carácter de principal, porque puede existir por si solo.

El contrato de trabajo se termina por el acuerdo de voluntades en cuanto a su cualidad de contrato consensual, quedando sujeto a las afectaciones de los vicios en el consentimiento, que según Rouast y Durand, son los mismos en el Derecho común y por ello pueden llegar a afectar al contrato celebrado bajo esas condiciones, se señala como un caso extraordinario en los vicios del consentimiento, el de la violencia ejercida contra alguna de las partes en la celebración del contrato, en los términos del Derecho común, este vicio va a nulificar el pacto que exista entre ambas -

partes; sin embargo, no se puede omitir el caso en el cual - el trabajador da su consentimiento sin la libertad necesaria, sino obligado y violentado por las necesidades, y esto se -- puede catalogar como un estado de violencia moral que sirve- como coacción en las actividades del trabajador. (1)

Según De Ferrari (2), la iniquidad de estas institu--- ciones en determinados casos es evidente, por ello se pre--- gunta: ¿si los contratos estipulan salarios viles, notable - mente más bajos que los comunes, no deberían ser rescindidos aplicando a este contrato la idea de lesión...?, a esta pre- gunta habría de dársele varias soluciones. Por lo que respec- ta a nuestro derecho, se presenta la misma situación de nuli- dad, pero en relación a la cláusula salarial, por determina--- ción misma de la legislación en su caracterización de protec- tora del trabajador, además de que "toda explotación del --- hombre por el hombre ha de considerarse en si misma, contra- ría al orden público y a las buenas costumbres".

Consideramos oportuno recalcar lo relacionado con la - explotación del hombre por el hombre, marco donde quedan --- perfectamente encuadrados los menores de edad que estamos -- tratando, víctimas del propio hombre, que en su afán de ex- plotación no se ha detenido ante estos indefensos.

Bermudez Cisneros sostiene que en el error, otro de --- los vicios del consentimiento, tiene una gran trascendencia- la teoría del contrato de trabajo, y que algunos autores --- franceses como Lyon Caen dice que es todo aquello que entra- ña la nulidad del contrato.

Lo contrario sucede cuando el trabajador acredita su- capacidad con documentos falsos, capacidad que por supuesto- no existe y entra de lleno otro vicio del consentimiento: -- el dolo, que sí invalida el contrato en los términos del ---

(1) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Dere- cho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978. pág. 8.

(2) Ibid. Pág. 9

artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, como una causal de rescisión de la relación del trabajo, sin cargar con responsabilidad alguna el patrón.

El contrato de trabajo tiene entre otras características la ejecución sucesiva, que va perfilando el problema de lo que sucede después de haber vencido el plazo predeterminado. En el Derecho Laboral se ha partido de la doctrina moderna y del contrato que busca la continuidad de la vida de la relación de trabajo con el propósito de darle una mayor validez y duración, quedando afianzada en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone, que si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del contrato, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, en este caso, no es la voluntad de las partes la que impera, sino la naturaleza del trabajo, la que determina la prolongación del contrato.

La alteración o variantes de los términos del contrato en el cual se exige el acuerdo de voluntades para que surta efectos, tiene su base en la teoría contractualista, mientras que la doctrina de la relación de trabajo es más difícil de aplicar, ya que para ello se requiere del acuerdo de voluntades de los contratantes, y todavía más, el derecho del trabajo es extremista, porque ni las voluntades tienen toda libertad para el cambio, sino como afirma Russomano "aunque existe expresa manifestación de las voluntades, la alteración será nula de pleno derecho, si directa o indirectamente resultan perjuicios para el trabajador". (1)

A este respecto, Mario de la Cueva dice que en el Derecho civil, la voluntad de las partes que intervienen como contratantes es el primer elemento, al grado que de conformidad con el artículo 2224 del Código Civil "la falta de consentimiento para realizar el acto, produce inexistencia",

(1) Cfr. Bermudez Cisneros, Miguel. Opus cit. pág. 12.

la diferencia radica en que este principio es inaplicable - en el Derecho del trabajo, porque en el supuesto de que el trabajador llegare a separarse del trabajo en cualquier fecha, lo haría con fundamento en el artículo quinto Constitucional, que en su último párrafo expresa que: "La falta de cumplimiento de dicho contrato (se refiere al contrato de - trabajo), por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Por lo que respecta al patrono, las relaciones de trabajo pueden constituirse con o sin voluntad, bastando con el derecho de la prestación de trabajo, para la aplicación del estatuto laboral.

Es conveniente citar un precepto contenido en el Código Civil, en el artículo 2226, que advierte que: "La nulidad absoluta por regla general no impide que el acto produzca provisionalmente sus efectos, los cuales serán destruidos retroactivamente cuando se pronuncie por el juez la nulidad. De ella puede prevalerse todo interesado, y no desaparece por la confirmación o la prescripción", de este texto se desprende que lo que es notorio y evidentemente nulo desde el inicio de la celebración de un contrato en el derecho común, aún cuando produzca efectos provisionales -- cuando la nulidad se haga valer por cualquier interesado, y el juez la declare procedente, quedarán destruidos los efectos provisionales que produjo tal contrato, y que en contra de dicha nulidad no podrá alegarse ni la confirmación ni la prescripción, lo que nunca podría suceder en un contrato de trabajo, a mayor abundamiento, podríamos decir que "si se pronuncia la nulidad de un contrato de compra-venta, el comprador devolverá el bien y el vendedor el precio, dos cosas que salieron de un patrimonio, entraron en otro al que no pertenecían, para regresar finalmente a su lugar de origen", - en el Derecho del trabajo esa solución no podría aplicarse, en caso de que "se pronuncie la nulidad de una relación la-

boral por no haber alcanzado el menor la edad mínima de admisión al trabajo o por no haber obtenido el patrono el consentimiento del padre o tutor, si bien podría impedir que se continúe prestando el trabajo, no puede lograr que restituya al trabajador la energía de trabajo que entregó al patrono, de donde resultaría absurdo ya que no se obligara, sino simplemente que se planteara la devolución de los salarios que recibió". En estas circunstancias no existe la menor posibilidad de que se destruyan los efectos, que se hubiesen producido con motivo de las leyes laborales a la prestación del trabajo, en caso de que proceda la nulidad del contrato de trabajo, las disposiciones en que se funde la nulidad, no podrían aplicarse retroactivamente, por el contrario, el trabajador tendría derecho a percibir la retribución o retribuciones que por disposición legal le correspondan. (1)

La disposición de las relaciones de trabajo por causa de inexistencia o de nulidad, tienen peculiaridades tanto en el derecho civil, como en el laboral. En el primero, cuando es necesaria la obtención de una declaración de inexistencia o una decisión de nulidad de un acto jurídico, el derecho civil otorga una acción ante los tribunales judiciales. No sucede lo mismo en el derecho del trabajo, en cuanto a que "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea por la prestación de un trabajo", la cual disuelve al terminar la prestación, ya sea porque el patrono despide al trabajador, o porque éste se separa por propia voluntad, alegando una causa justificada. En cualquiera de estas dos situaciones, el trabajador tiene derecho a inconformarse exigiendo su reinstalación o indemnización, para ello será necesario establecer juicio ante las Juntas de Conciliación, donde el patrono puede alegar y probar la causa que motivó el despido del trabajador, o la ---

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo I. Págs.207-208.

ausencia de la razón para la separación del trabajo. Por lo cual se pone de manifiesto que la inexistencia o la nulidad, si se formula la reclamación por parte del asalariado, debe alegarse no por vía de acción, sino de excepción. (1)

En seguida de estos distingos entre el contrato civil y laboral, precisamos citar a la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma en la que se establece la capacidad jurídica de los mayores de 16 años para la libre prestación de servicios, y le antepone limitantes a los mayores de 14 años y menores de 16, como es el caso de la contratación de trabajo de los citados menores, la que solamente se efectuará mediante la autorización de padres, tutores o del sindicato al que estén adscritos, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política del lugar. Se prohíbe también con salvedad de las excepciones que apruebe la autoridad, contratar como trabajadores a los menores de edad que no hayan concluido su instrucción primaria. A este respecto mencionaremos la fracción III del artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, que preceptúa que los patrones que tengan a su servicio a menores de 16 años están obligados: "Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;".

En el contenido de esta fracción se aprecia a todas luces, que la calificación con respecto al tiempo que se emplee para el cumplimiento de sus tareas escolares, dependerá del patrono, persona que lejos de ayudar al cumplimiento de esta disposición, obligará al menor a tener un mayor rendimiento en las actividades que desempeña. Como una diferencia más, se presenta la distinción entre las normas que rigen el contrato de trabajo, y las que disponen acerca de los contratos-

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo I. Págs. 208-209.

regulados por el Código Civil para el Distrito Federal, como son el mandato y la prestación de servicios, mismos en los que no nos detendremos; en virtud de que ya han sido previamente citados, a fin de establecer las diferencias entre --- unos y otros, siendo producto a su vez, de una trayectoria histórica mediante la cual, la clase trabajadora ha resultado beneficiada al lograr recuperar su dignidad y decoro como seres humanos, quedando como una afrenta de la propia historia cuando fueron comparados con los animales irracionales y las cosas. Ahora vivimos una etapa con mayores posibilidades de conservar y evolucionar los derechos mínimos del trabajador.

CAPITULO III

CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DEL MENOR

Sumario.- 3.1. Preparación para el empleo. 3.2. Condiciones de trabajo del menor. 3.3. Consecuencias del trabajo del menor. 3.4.1. Menores asalariados. 3.4.2. Menores aprendices. 3.4.3. Menores que trabajan en forma independiente.

3.1. PREPARACION PARA EL EMPLEO

Recientemente se ha prestado atención al fomento de -- las aptitudes de los niños para trabajar y su preparación -- para la vida profesional. La recomendación número 57 presentada y adoptada en 1939 por la Oficina Internacional del -- Trabajo, sobre la formación profesional, dentro del programa de la enseñanza obligatoria, todos los niños deberían de recibir una preparación que pueda facilitarles la orientación profesional ulterior; esta Recomendación se ha visto -- seguida de una serie de normas sobre los problemas que plantean la orientación y preparación profesional de los niños, es decir los programas encaminados ya sea en los establecimientos escolares o fuera de ellos, a despertar su interés por una aptitud profesional y a impartirles algunas nociones al respecto, así como algunos conocimientos teóricos y prácticos de iniciación a una verdadera formación profesional. (1)

La Recomendación afirma que después de la preprimaria se inicia la primera etapa de preparación en la cual se debe empezar a impartir cierta orientación profesional, - - -

(1) Cfr. El Trabajo de los Niños. Oficina Internacional del Trabajo. Op. Cit. Ginebra, Suiza; Mayo de 1979, Pags. 8-9

en esta etapa educativa.

Es prematuro este tipo de orientación, debido a la corta edad del niño, pero si se llevara a cabo dicho proyecto, debería hacerse con absoluto cuidado sin olvidar la sensibilidad de estos seres, y será preciso encauzar con exactitud las aptitudes de los pequeños, por lo especial de su mentalidad en proceso de desarrollo. Se habla también de que los planteles donde se imparta la educación obligatoria no deberán ser lugar exclusivo donde se prepare a los menores. - Habrá a la vez otros fuera de la escuela. Cabe preguntarse a costa de quien será esta preparación y suponemos que el más indicado para impartirla es el gobierno de cada país. - Imaginamos de inmediato que esta enseñanza estará abocada al aprendizaje de actividades técnicas y manuales, que los menores de edad habrán de utilizar en el futuro, en el caso de que no pudiesen terminar sus estudios profesionales; aun que la Recomendación al parecer hace más énfasis al hecho de labrar por etapas un verdadero profesionalista que en ningún momento llegase a cambiar con respecto a la elección de su carrera, todo esto es sencillamente fabuloso, pero no de bemos anular el hecho más común, y que sucede con frecuencia, el abandono de los estudios por falta de recursos económicos, más que por falta de orientación vocacional.

Es más factible y práctico el desarrollo de las aptitudes manuales de los menores, con el fin de que adquieran la preparación necesaria para que lleguen a dominar un oficio-determinado que en cualquier momento pueden necesitar; y -- así ser útiles en su comunidad, en virtud de diversas circunstancias que se llegaren a presentar. Los oficios podrían ejercitarse mediante la realización de algunas mejoras a -- sus lugares de origen, como es el caso de la hechura de --- puentes, pozos, pavimentación, drenaje, etc. De esta manera se contribuiría con la comunidad en general para obtener --

un mejor modo de vivir, y al mismo tiempo se prepararía --- para el trabajo a los menores de edad obteniendo al mismo tiempo una mejor organización social. Porque un oficio bien aprendido por el menor, podría ser un freno a la explota--- ción de que es víctima por parte del patrón, por una parte, y por la otra, una ayuda económica al sostén de sus estu--- dios profesionales si es que tiene la oportunidad de conti--- nuarlos.

Lo más conveniente sería que dentro del ciclo de la enseñanza primaria se implantaran los denominados talleres--- que aparecen hasta la etapa de la enseñanza secundaria, y en ambas etapas se impartieran materias técnicas y manuales, dándoles la verdadera importancia que deben tener, sobre to do para aquellos niños que no logran o pueden aspirar a una carrera profesional por diversos motivos, sino que pronto tienen que ganarse la vida por sí mismos, y al hacerlo se--- encuentran ante la amarga realidad de que no saben oficio --- alguno y que por ello son presas fáciles de los patrones, --- quienes aprovechan esta circunstancia para abusar tanto de su falta de preparación para el trabajo como de su calidad de menores de edad; por estos motivos sostenemos que se debe poner especial atención al ejercicio de los oficios, tomándose como una materia principal, con respecto a las de--- más que conforman la educación primaria; y no como se ha ve nido observando en la enseñanza secundaria, solamente como un requisito de segundo orden, y aún más, como una forma de llenar el hueco de algunos créditos que el alumno necesita --- cubrir para obtener un certificado de aprobación. Por lo --- cual consideramos, que tanto en la primaria como en la se--- cundaria se debe intensificar la enseñanza de los oficios, --- aprovechando al máximo las aptitudes de los menores.

El aprendizaje de un oficio, lógicamente resulta mucho más difícil para aquellos niños que ni siquiera terminan la educación primaria, y mucho menos van a la escuela ---

secundaria, ya que a algunas familias les resulta imposible sostener los estudios del niño, el cual a temprana edad tiene que contribuir al gasto familiar, sin llegar a tener una mínima preparación para conseguir un buen empleo. A menudo influye la crisis económica para que niños y adolescentes presten su fuerza de trabajo a cambio de bajos salarios, pero que de alguna manera harán más llevadera su situación.

El término fuerza de trabajo o bien economía del trabajo presenta al ser humano como instrumento de producción -- que acude al mercado para ofrecer su capacidad productiva; -- existe otro término llamado recursos humanos, relacionados a la población con una finalidad de desarrollo, como elementos susceptibles de aprovecharse, desarrollarse y capacitarse con el fin de realizar funciones socialmente útiles en su provecho y beneficio. Con la presente concepción, la capacitación de los recursos humanos para producir es tan radical y vital como la inversión de bienes de capital o la explotación de los recursos naturales. En la mecánica del desarrollo económico han quedado establecidos como factores claves los siguientes:

- a) Las partes del ingreso que se destina a inversiones o sea la acumulación de capital.
- b) La capacitación de la fuerza de trabajo.
- c) Los cambios tecnológicos en las funciones de producción.
- d) La organización de los factores productivos". (1)

La dotación de factores productivos pueden aumentarse mediante la acumulación de capital, pero también la calidad de la fuerza de trabajo y su productividad. El factor humano ha adquirido mayor preeminencia por el hecho de complementar la aplicación de los demás, ya que sin este no pue--

(1) Cfr. La Infancia y la Juventud en el Desarrollo Nacional Fondo de la O.N.U. para la Infancia. Méx., 1966. Pág. 58

den ser adoptadas nuevas tecnologías y sistemas de organización para contar con toda una gama de seres humanos aptos y responsables que empiecen a integrarse a la producción en -- determinados períodos. Por lo mismo, las necesidades de la - infancia y la juventud adquieren importancia en la planifi-- cación, no solo por motivos humanitarios, de protección al - débil y dependiente; sino también por ser visto éste como -- una corriente vigorosa, dinámica de recursos humanos suscep-- tibles, de disfrutar los beneficios del desarrollo socioeco-- nómico presente y futuro. Las necesidades más importantes de las dos etapas a través de la acción del Estado son las si-- guientes:

- a) Salud pública, atención médica, nutrición y educa-- ción higiénica.
- b) Protección social a la familia (mediante esquemas - de seguridad social y asistencia social materno-infan-- til).
- c) Educación pública, orientada hacia la capacitación-- para el trabajo y el disfrute de la recreación y espar-- cimiento". (1)

Los recursos destinados a la satisfacción de estas nece-- sidades son un consumo; cosa que siempre se ha reconocido, - pero puede constituir también una inversión, y en este redes-- cubrimiento radica el enfoque moderno. Estos recursos debi-- damente orientados son una inversión porque capacitan a la - población cuyo destino es el trabajo. Se les denomina atina-- damente los recursos humanos, la fuerza de trabajo, que el - hombre presta a cambio de una remuneración, y, por supuesto-- que esa materia prima habrá que irla cultivando pacientemen-- te, mediante una óptima capacitación por parte del Estado, el cual deberá estar prepado para aliviar en buena proporción -

(1) La Infancia y la Juventud en el Desarrollo Nacional.
Opus. Cit. Pág. 58.

a la nutrición y educación de la población infantil y adolescente que forma parte del sector productivo de la población y que sigue creciendo. Esto sucede en países como el nuestro, donde deben tomarse en cuenta esas necesidades por los altos porcentajes de menores que las padecen. Antes de cualquier programa educativo, lógicamente debe existir una alimentación balanceada, así como una atención médica, para que como discípulos de las escuelas sostenidas, por el Estado, aprovechen enteramente el esfuerzo común de la población y puedan de esta manera llegar a ser trabajadores plenamente capacitados y aptos para realizar determinados oficios.

Una gran parte de la población infantil participa ayudando a la familia sin recibir remuneración, pero evidentemente contribuye de alguna manera al bienestar familiar; tal como sucede en el campo y en general donde las labores no requieren de mano de obra calificada, lo que constituye un desperdicio de recursos humanos, porque si concurren a un centro educativo para obtener una determinada preparación, no desempeñan un empleo aprovechando sus mayores aptitudes, por ello es necesario que se tomen medidas que aseguren a la población infantil y juvenil, una capacitación adecuada para obtener una ocupación más productiva y mejores ingresos en un futuro mediano.

Por otra parte, el fortalecimiento y protección de la familia, tiene directa conexión con la protección de la infancia y la adolescencia, como factores determinantes para el desarrollo del país; por esta razón, el problema tiene que resolverse dentro del marco de instituciones sociales idóneas.

Como es bien conocido, la familia es la institución más adecuada para satisfacer las necesidades primarias de los individuos durante sus primeros años de vida. La formación de la familia implica en primer lugar, la misión principal -

de asegurar el reemplazamiento constante de los componentes de una sociedad, en segundo lugar, la nutrición, el mantenimiento de la salud y la socialización del infante; posteriormente al aparecer la adolescencia, su preparación para ocupar un lugar en lo relativo a las posiciones sociales (status), a través de la educación en su más amplio sentido.

El Estado reconoce que la familia es el grupo primario donde el individuo va a emprender su inicial experiencia en la participación social y sus primeras aptitudes encaminadas al logro y aceptación de un status y de una función social; porque es una unidad pequeña que se hace responsable del bienestar físico y mental de cada uno de sus miembros, proporcionándoles protección, seguridad y confianza en sus actos. En la actualidad existe necesidad de protección social que tiene tendencias a ser satisfecha crecientemente por la seguridad en forma integral no solo para el niño sino para la sociedad en conjunto,

La educación es en su propia naturaleza, una institución social especializada para cumplir con su función; y por lo que toca a la nutrición, el Estado interviene cada vez con más insistencia asegurando a los escolares, desayunos y alimentos nutritivos a bajos costos en beneficio de las clases pobres. No obstante, la familia es la que aporta el ambiente más adecuado para satisfacer las necesidades de protección a la niñez y adolescencia. La actitud del Estado ante esta realidad, ha sido la de auxiliar y fortalecerla, nunca la de sustituirla, la ayuda es precisamente para contribuir con la familia a cumplir satisfactoriamente con sus fines. En otras circunstancias, existe una gran interdependencia entre la familia y la estructura social, resultando de esto que la mayoría de las familias sean reflejo de las características de dicha estructura, de su grado de evolu---

ción, de sus contradicciones y de los niveles materiales -- de vida; los tres factores que definirán y contribuirán a -- la buena formación de esos elementos son la salud, la nutri-- ción y la educación costeada por el Estado. (1)

Por lo que respecta al desarrollo económico de la so-- ciedad, la educación y el trabajo son en primer grado, los-- elementos claves de dicha organización. La educación de los niños debería iniciarse a partir de los cuatro o cinco años de edad en jardines de niños y colegios de educación prepri maria pero en la mayoría de los casos, la pobreza y la ex-- plosión demográfica son los principales impedimentos, de -- ahí que este tipo de preparación se considere un lujo; afor-- tunadamente, en México se ha venido observando un aumento - considerable de la concurrencia a estos centros de prepara-- ción. (2)

Es preciso aprovechar los recursos que representan --- la infancia y la juventud, incrementando la enseñanza ele-- mental y la de nivel medio, mejorando de este modo la pre-- sión para obtener trabajo bien remunerado, lo que no sucede cuando el menor de edad o el joven carece de preparación o -- la tienen muy escasa para conseguir un empleo; es convenien-- te hacer hincapié, en que no existen datos estadísticos ac-- tualizados para tener una idea realista de los cambios que-- se han operado en nuestro país en años recientes, pues para nadie es desconocido que la situación en México ha empeora-- do ultimamente y que un número creciente de menores de edad se han lanzado a la calle en busca de ocupación para subsist ir, muy a pesar de la preocupación de los gobernantes del-- Estado Mexicano, los que a partir de 1910 se han interesado por legislar para que la educación llegue al mayor número -

(1) Cfr. La Infancia y la Juventud en el Desarrollo Nacio-- nal. Opus Cit. Pág. 86.

(2) Ibid. Pág. 87.

de mexicanos posible y preferentemente a la población infantil, para que al llegar a la edad madura pueda aspirar a -- mejores niveles de vida.

Es un hecho innegable que solo mediante la instrucción y la capacitación se puede aspirar al cambio individual y colectivo, así como al desarrollo nacional, es por ello que el expresidente Lázaro Cárdenas dentro de su ideario político manifestaba que el camino que el proletariado tendría -- que recorrer para llegar a los medios de producción sería -- largo, pero que esencialmente se requería de una capacitación previa para detentarlos y obtener la dirección de las empresas, contemplaba las necesidades de cada región, donde se requería más del artesano competente, al pequeño industrial, que el obrero calificado. Por lo que decidió que las escuelas industriales se transformaran en internados para -- la preparación de los niños descendientes de las clases desposeídas, especialmente para el beneficio de los huérfanos, condicionando a los alumnos a que una vez terminada su educación regresaran a su grupo social de origen; en base a la ideología que imperó en la época de su mandato, el artículo 3° de nuestra Constitución Política fue redactado de la siguiente manera en su párrafo introductorio:

"La educación que imparta el Estado será socialista, y además de excluir toda doctrina religiosa, combatirá el fanatismo y los prejuicios, para lo cual la escuela organizará sus enseñanzas y actividades en forma que permita crear en la juventud un concepto racional y exacto del universo y de la vida social". (1)

El párrafo transcrito nos da una idea de la doctrina -- o ideología política que imperó durante el gobierno del Ge-

(1) MUÑOZ, Hilda. Lázaro Cárdenas. Fondo de Cultura Económica, México, 1975. Pág. 84.

neral Cárdenas. Con el transcurso del tiempo y de conformidad con las necesidades que han surgido en la sociedad, se ha hecho imprescindible hacer algunas reformas al citado artículo, a fin de actualizarlo y adecuarlo a las circunstancias del México Moderno; las reformas más recientes son las que aparecieron en el Diario Oficial del 30 de diciembre de 1946 y 9 de junio de 1980. El artículo 3° Constitucional que actualmente se encuentra en vigor, tiene características liberales y constituye uno de los grandes aciertos plasmados en nuestra Carta Magna, aunque su observancia resulta casi imposible dadas las circunstancias y acontecimientos que han mermado considerablemente las posibilidades de los mexicanos para obtener los beneficios previstos en dicho mandato, debemos aceptar que su promulgación tuvo como finalidad primordial, la educación del pueblo, para que cada individuo se pueda educar y preparar para aspirar a una vida más digna y a la vez aportar lo mejor de si mismo en beneficio de la colectividad. (1)

Este artículo señala que la educación primaria será obligatoria, en un enunciado que contempla un objetivo por alcanzar: que en nuestro país no haya analfabetos, es decir, personas que carezcan de las nociones más elementales; por esta razón, nunca deberá cobrarse por la enseñanza impartida a este nivel, meta que es muy difícil de alcanzar, pero no debe dejarse de considerar que la intención del Constituyente es digna de reconocimiento. Las principales pretensiones del multicitado precepto son: el mejoramiento económico, social y cultural de todas las personas, el conocimiento de nuestra realidad nacional, la conservación de nuestras costumbres, la garantía de la independencia económica y política, el aprecio por la dignidad de la familia y el fomento -

(1) Cfr. Ley de Amparo Reformada. Editorial PAC, S.A. de C. V.; 2a. Edición, 1985. Pág. 147.

del amor a la patria, la independencia y la justicia. (1)

3.2. CONDICIONES DE TRABAJO DEL MENOR

En la mayoría de los casos, las condiciones del trabajo de los menores de edad mediando una relación de dependencia son impuestas por el empleador, sin que exista ningún contrato. Con frecuencia los niños tienen que trabajar en un medio ambiente que es inapropiado aún para personas adultas, pues tienen que laborar en lugares insalubres, con poca ventilación o con contaminación, en medio de un calor sofocante, sin protección adecuada contra las variantes del tiempo, en poses incómodas, o en contacto con sustancias tóxicas, teniendo que levantar pesos excesivos o soportar ruidos o ritmos exagerados, que resultan sumamente peligrosos para un menor el cual es mucho más vulnerable que un adulto.

Las condiciones de trabajo en que se desenvuelve un menor, como las descritas en el párrafo anterior, imperan aún en los países altamente industrializados, en los que se supone que la protección a los menores de edad debería ser más eficiente y rigurosa; pero no es así, por ejemplo: en un estudio verificado en Ginebra, Suiza, en mayo de 1979, por la Oficina Internacional del Trabajo, se comprobó que en el país de Italia, la duración de la jornada de trabajo rebasaba las diez horas, sobre todo en los ramos comerciales, además de la agricultura, en donde un buen número de niños laboran sin el disfrute de vacaciones ni días feriados. (2)

Por lo que respecta a la remuneración que se destina a

(1) Cfr. Constitución Política de los E.U.M. Edit. Trillas, S.A. de C.V.; 1983. 1ra. Edición. Págs. 10-11.

(2) Cfr. El trabajo de los Niños. Opus. cit. Págs. 5-6.

una gran mayoría de los menores que trabajan, es insignificante. En las empresas familiares, y sobre todo en la agricultura, los menores no tienen remuneración; y cuando trabajan fuera de casa, ya sea en la agricultura, la artesanía, - en numerosas ocasiones trabajan a cambio de alojamiento y comida, algunas veces perciben una mínima cantidad de dinero para gastos menores. Cuando son asalariados, en la mayoría de los casos su remuneración es inferior a la norma y -- con frecuencia, equivale a la mitad de la de los adultos -- que efectúan el mismo tipo de trabajo.

Las condiciones de vida de los menores que trabajan, - sobre todo los que pertenecen a las clases desheredadas de la población y viven en las regiones menos desarrolladas, - son pésimas y miserables: viviendas improvisadas y completamente incómodas, con espacios reducidos, que obligan a los menores a dormir en un rincón del taller, con falta de higiene, lo cual es incompatible con los esfuerzos que deben hacer para desempeñar su trabajo.

Los tiempos actuales nos han demostrado que las condiciones en que trabaja el menor no son nada recomendables -- para su edad, así como para su desenvolvimiento natural y desarrollo físico; dichas condiciones son impuestas por el patrón en forma unilateral, sin tomar en cuenta la opinión del trabajador, por lo que éste tiene que laborar algunas veces en condiciones casi infrahumanas, en forma similar a la explotación que de niños y jóvenes se hizo en la Revolución Industrial, cuando no existía absolutamente ningún obg táculo para el patrón, debido al incipiente auge del capitalismo, y no había el más mínimo respeto a los derechos del trabajador; sin embargo, en pleno siglo XX, aún se pueden apreciar acciones como las de aquella época, principalmente porque la falta de empleo es enorme, de ahí que no exista una ocupación digna para todos los trabajos.

La primera ventaja en favor del patrón, es el hecho de que éste fija las condiciones de trabajo en forma unilateral, sin contar en lo más mínimo con la opinión del menor de edad que es parte de la relación de trabajo que surge entre patrón y trabajador, ya que legalmente, el menor no está capacitado para negociar las condiciones en que va a laborar; lo ideal sería que el menor tuviera su representante y que todos los trámites de trabajo se acordaran entre representante y patrón, así como las condiciones en las que va a desarrollar sus actividades, pero en la mayoría de los casos el menor no tiene representante y no puede expresar sus puntos de vista ante el patrón, por su propia incapacidad legal y por temor a no conseguir o perder el empleo, aún cuando esta situación sea contraria a la ley, pues con frecuencia no se le paga ni el salario mínimo, por no existir un contrato de trabajo en forma escrita.

Las jornadas de trabajo para el menor de edad, conforme a la Ley Federal del Trabajo en nuestro país deben ser de 6 horas, no pueden trabajar jornadas extras o desempeñar labores nocturnas. En la actualidad se ha tratado de no forzar demasiado a los niños y adolescentes, por los resultados obtenidos, tan negativos a través de los años; ya que hubo épocas en que se concibió falsamente la idea de ganarle la carrera a la producción, al contratar mano de obra barata y en grandes cantidades, formando parte de ella, la mano de obra infantil, con el tiempo se comprobó que este engañoso resultado, a simple vista era absolutamente perjudicial para los menores, porque se destruían física y psicológicamente sin llegar a rendir el máximo de su capacidad cuando llegaban a la edad adulta.

La participación del menor en las actividades laborales se inscribe de hecho en lo más remoto de la historia, tal es el caso de los países latinoamericanos (de los cuales México forma parte), básicamente como pueblos que se --

fundamentan en la economía agrícola, la participación de -- los niños en tareas de labranza y cuidado de animales, es -- costumbre entre las familias campesinas, contribuyendo segu-- ramente al mantenimiento de su grupo o familia. Este proce-- so ha determinado una desigual progresión que va desde la -- participación de los menores en las tareas domésticas no -- remuneradas, hasta el momento que se presente un asalaria-- miento individual, pasando por la colaboración familiar que prestan los menores en actividades tales como la recolec--- ción de productos agrícolas (café, algodón, corte de caña, -- etc.); aparte de los trabajos campiranos, los menores parti-- cipan en actividades a nivel urbano, tanto de tipo indus--- trial, como tareas improductivas de carácter secundario (lo-- tería, comercio ambulante, cuidado de carros, etc.). En las urbes o en el campo, el trabajo siempre representa un ries-- go para los menores de edad, debido a los peligros a que se exponen en cuanto a su seguridad física y a las influencias imperantes en que laboran, y que muchas veces redundan en -- deficiencias educativas. (1)

Para tener una idea convincente del número de trabaja-- dores menores de edad en Latinoamérica, tomaremos como ejem-- plo a Guatemala, que en el año de 1973, tenía 86,000 meno-- res de edad trabajando en el campo y de los cuales muchos -- no eran mayores de catorce años, dos terceras partes labora-- ban en la familia y la otra tercera parte en condición de -- asalariados; el empleo de estos menores ha venido causando-- a la larga, desempleo para los trabajadores adultos, siendo un factor determinante en la producción de la sociedad; en-- el caso de los jornaleros de Guatemala, unas 300,000 perso-- nas emigran temporalmente del altiplano hacia las explota--

(1) Cfr. SEPULVEDA SALINAS, Jaime. Consideraciones Genera-- les para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de -- los Menores en Centroamérica. México. O.I.T. 1979. Pags. 12, 17 y 19.

ciones agrícolas de la costa, de este contingente de trabajadores, un 20 por ciento lo constituyen los niños de 7 a 14 años de edad, que van con sus padres o "enganchados" --- en forma individual. El lugar que el patrón les asigna a -- los trabajadores y sus familias, como habitación, es en la mayoría de las veces, una galera con piso de tierra, techo de hojas de plátano y raramente láminas de zinc y paredes de media altura; el padre de familia es el que celebra el contrato y se compromete a cumplirlo con grandes tareas, -- forzando a la mujer y a los hijos a trabajar sin descanso y en condiciones precarias. (1)

La inserción precoz en el mercado de trabajo, conforma un significativo aporte a la producción, ya sea en la empresa familiar o fuera de ella, su participación en el mercado de trabajo constituye un descenso del nivel general de salarios; a esta mano de obra infantil se le sobreexplota a través del pago de un mínimo salario, en cada contratación se escamotean sus derechos como trabajador. Aquí es importante recalcar que el trabajo a destajo repercute en la salud de los menores de edad que se exponen al riesgo de enfermarse debido a las condiciones en que trabajan, como son altas temperaturas, con escasos períodos de descanso, sin una alimentación adecuada, viviendas en malas condiciones y sin saneamiento básico o atención médica, etc.

La incorporación al trabajo a temprana edad supone la renuncia a asistir a la escuela o a la deserción escolar, estas circunstancias a las que se agrega el que frecuentemente existen problemas de acceso a los servicios educacionales, se nota fácilmente en las elevadas tasas de analfabetismo que se presentan en el área centroamericana, además existe un evidente divorcio en la calidad y utilidad de la

(1) Cfr. Sepúlveda Salinas, Jaime. Opus cit. Pág. 19.

enseñanza y las exigencias que genera la ocupación de un --
trabajador agrícola.

En las labores agrícolas son frecuentes los accidentes laborales y las enfermedades profesionales de las cuales -- los niños no están exentos, siendo las más comunes; heridas con machete, intoxicación por manejo de plaguicidas, picaduras de insectos y otros.

Como una secuela del subdesarrollo, se presenta la emigración de los menores a la zona urbana, en el sector urbano-industrial se consigna la utilización de mano de obra -- infantil especialmente, en tareas rutinarias de selección - de envases de productos, de etiquetamiento, etc. En la in--dustria artesanal su inserción es más permanente, asimismo, en todo tipo de actividades marginales cuyos caracteres son el bajo ingreso y la inseguridad o inestabilidad en el em--pleo, que les confiere prácticamente la condición de desocupados, cobra gran interés el trabajo de los niños en la rama de la construcción; las condiciones de seguridad y los - horarios de trabajo no son respetados en estos empleos debido a que los menores de edad presionados por la necesidad - de ganar un salario, aceptan trabajos para los cuales no -- están capacitados y ello les resta posibilidad de negociar-salario, horario y seguridad en el trabajo que van a desempeñar por primera vez.

Un punto fundamental que no debemos perder de vista, - es el efecto que tiene la incorporación temprana de los menores al trabajo, en las condiciones mencionadas anterior--mente, pues estos se quedan fuera del marco educacional en su mayoría, es decir, que no participan en el proceso escolar con cabalidad, y lógicamente, al asumir a temprana ---- edad, responsabilidades adultas, se produce un serio tras--torno en el desarrollo de su personalidad. No debemos olvidar además que muchos de los hogares a que pertenecen estos niños, presentan situaciones de todo tipo como son: falta -

de padre, madre soltera, vivienda en barrios miserables, -- etc.

En concreto, el proceso desigual de desarrollo en las sociedades, condena a importantes sectores juveniles a carecer de su derecho al estudio, al trabajo, o a la recreación en su tiempo libre.

Por ello es conveniente insistir en que se definan las condiciones de trabajo, la norma de "salario igual por trabajo de igual valor", la limitación de las jornadas laborales, la prohibición de horas extraordinarias, el disfrute de descansos, la concesión de vacaciones anuales pagadas de por lo menos cuatro semanas, el derecho a la seguridad social, actualización de las normas laborales y su estricto cumplimiento por parte de los patrones, realización de investigaciones a través de un estudio sistemático sobre la situación del menor trabajador, que permita relacionar a los sectores laborales con las instituciones que practiquen estudios de los mismos, a fin de que se haga un programa -- que busque resolver las situaciones extremas de los trabajadores menores de edad.

Aparte de la problemática que encierra en sí el trabajo del menor de edad, es necesario que se reivindicuen sus derechos como tal, ya es tiempo, en virtud de las circunstancias, de que no solo se pretenda efectuar esta acción, -- sino que se haga práctica usual, para aliviar aunque sea en una mínima proporción las difíciles situaciones en que desempeñan sus labores.

3.3. CONSECUENCIAS DEL TRABAJO DE LOS MENORES

A través de nuestro estudio, en cuanto a las consecuencias del trabajo del menor de edad, hemos advertido con singular importancia, como todos los países han puesto especial interés en la búsqueda de la protección del menor por --

considerarlo como lo más importante del patrimonio de todos los pueblos; ha sido no obstante una tarea que se ha cumplido a medias, y no es que sea producto de una culpabilidad general, sino el vivo resultado de todas y cada una de las culturas de las naciones, no pretendemos con esta afirmación imponer nuestro punto de vista, pero sí mostrar nuestra inconformidad, de manera definida, nuestra falta de cumplimiento en relación a nuestras obligaciones con el menor, -- ese ser que necesita de toda nuestra atención y cuidado, -- por ser la prolongación de nuestra propia especie. Sin llegar a exagerar, o tomar posturas dramáticas, es preciso tomar absoluta conciencia del problema, no basta con prohibiciones severas o medias prohibiciones, dictadas por las legislaturas de cada país, sino que la solución debe ser ---- real y apegada al derecho común de cada nación.

Tenemos noticia que desde comienzos del siglo pasado, -- trabajan en las fábricas, niños de todas las edades, o que ofrecían su fuerza de trabajo, lo que les provocaba consecuencias desfavorables para la salud y la formación escolar; con el fin de dar solución a un problema que cada vez más se tornaba imposible de controlar, se dictó en Rusia -- el 9 de marzo de 1939, la primera norma de protección laboral denominada "Reglamento sobre el Empleo de Trabajadores-Menores en las Fábricas", y si bien no era la más antigua -- en su género, si en cambio constituía un indicio de preocupación en la sociedad, por un problema que se generalizaba rápidamente por todos los pueblos de Europa. (1)

La finalidad de la protección del menor ha sido siempre la educación y conservación del mismo, para ello se ha tratado de mantener alejados a los niños y adolescentes de-

(1) Cfr. SCHULTE, María. La Política Social en Alemania. Ministerio de Trabajo y Orden Social. Bonn, Alemania. - - 1969. Pág. 5.

los peligros que puedan afectar su salud o las prácticas inmorales que llegaren a surgir en sus puestos de trabajo o de la clase de actividad laboral que lleven a cabo; previniendo al mismo tiempo que sufra en detrimento de su desarrollo físico, espiritual y moral. Los peligros y los quebrantos pueden derivarse no solamente de las instalaciones y de los materiales que usan en el trabajo, sino también del hecho de que los niños comienzan a trabajar demasiado pronto, muchas veces desempeñando trabajos pesados y peligrosos para su corta edad, lo que les impide asistir al centro de enseñanza escolar, sin concedérseles periodos de recuperación suficiente, pero sí haciéndoles trabajar largas jornadas.

La protección del trabajo de los menores, forma parte de la protección del trabajo en general, sus normas pertenecen al ámbito del derecho público, dirigiéndose sobre todo a los empresarios, a los que en beneficio de los niños y adolescentes, se les imponen determinadas obligaciones que es menester cumplir frente al Estado, en relación al apartado que a veces se pretende hacer de incluir en un solo grupo a los trabajadores adultos y en otro a los trabajadores menores de edad, conceptuamos a ambos grupos como parte integrante de la clase trabajadora, y como tal se le debe proteger, pero la protección a los niños y adolescentes, que encierra en sí la aceptación del trabajo que estos realizan, debe ser especial debido a su condición de menores de edad, pues de lo contrario, la falta de protección para éstos, les puede traer consecuencias funestas para su salud y para su desarrollo físico normal; la búsqueda de beneficios para el menor no implica la prohibición o restricción del trabajo de éste, se debe de afrontar la realidad de los hechos en cuanto a su causa y no plasmar leyes para prevenir las consecuencias.

Las normas de protección del trabajo del menor, pertainen

necen con carácter primario, al ámbito del derecho público, pero poseen asimismo efectos jurídico-privados sobre la relación de trabajo o aprendizaje. De acuerdo con la voluntad expresa de la ley de protección al trabajo del menor las -- obligaciones que imponen tanto la ley como sus disposicio-- nes orgánicas o patronales, se consideran como deberes de la relación de trabajo frente a los asalariados, esto es como obligaciones contractuales, siempre que resulten aptas para constituir el objeto de un pacto contractual-laboral. Del -- catálogo de deberes forman parte por ejemplo, la obligación de no dar empleo a los niños, de respetar los límites del -- horario de trabajo, de conceder los tiempos libres prescritos y de no ocupar a menores en actividades prohibidas. El incumplimiento de dichos deberes por parte del patrón pue-- den dar lugar a acciones civiles de indemnización o cumplimiento y al derecho de rescindir sin previo aviso, la relación de trabajo, por parte del trabajador. (1)

Las consencuencias del trabajo de los niños y adoles-- centes son variadas y sumamente negativas, cuando no labo-- ran en ambientes adecuados para su edad; porque cada vez se comprueban más los efectos negativos y nefastos sobre el -- bienestar y el desarrollo de la personalidad de los menores de edad, al respecto, se destacan principalmente las si---- guientes circunstancias:

1.- La falta de vida familiar armoniosa, sobre todo -- cuando el niño trabaja fuera de la casa, lo cual le impide que sus padres lo atiendan suficientemente; resultando de -- ello la falta de una adecuada alimentación, pues lejos de -- su hogar, el niño o adolescente no tiene las mismas posibi-- lidades de comer o conseguir alimentos que estén debidamen-- te preparados con el suficiente cuidado e higiene, ya sea --

(1) Cfr. Schulte, María. Opus cit. Pág. 27

por el precio o la escasez de los mismos en el lugar donde -
trabaje, lo que a futuro le puede ocasionar enfermedades in-
testinales muy peligrosas, que le impidan en la vida adulta,
trabajar con la misma eficiencia que si estuviera sano.

2.- La falta de bastante tiempo libre para jugar o de -
dicarse a actividades deportivas o culturales adecuadas a --
su edad; de trascendental importancia deben considerarse, --
en la etapa de desarrollo del ser humano, las actividades --
deportivas y demás formas de entretenimiento sano, no pode--
mos concebir la idea de que el hombre trabaje durante su ---
infancia y también en la vida adulta, pues aún cuando en ---
la segunda etapa puede dedicarse menos tiempo al entreti--
miento o al ocio, durante su infancia y adolescencia tiene--
forzosamente que desempeñar actividades que contribuyan al -
fortalecimiento de su personalidad, como es el deporte, cual
quiera que éste sea, los momentos de ocio son también justifi-
ficables, un niño o adolescente aturdido por el trabajo, ---
puede desarrollar una personalidad distorsionada, con resen-
timiento hacia todo lo que le rodea; los pueblos más adelan-
tados, los que tienen el mayor potencial económico, son los-
que más importancia conceden a las actividades deportivas de
los niños y adolescentes, porque saben que es lo más adecua-
do para el correcto crecimiento y desarrollo físico y men--
tal del hombre.

3.- La exposición, en especial cuando el trabajo se rea
liza fuera de la casa o en la calle expuesto a peligros so--
ciales, por ejemplo, actos delictivos como la drogadicción -
o la prostitución; los menores que trabajan en la calle es -
tán expuestos a múltiples peligros, como son atropellamien--
tos por conductores imprudentes, extorsiones por parte de --
inspectores del trabajo o policías; el extremo de todos es--
tos males serían el caso de los delincuentes que extorsionan-
a los menores con dinero, según para "protegerlos" y así ---
puedan trabajar en paz; la calle constituye uno de los peo--

res lugares para que laboren los menores de edad, tanto los niños como las niñas pueden tener orientaciones negativas en el desarrollo de su personalidad si no trabajan bajo el cuidado de una persona responsable.

4.- Los riesgos que corre la salud de un niño que trabaja, la resistencia y la fuerza muscular del mismo, en pleno desarrollo son inferiores a las de un adulto y se agota con mayor rapidez, por ello está predispuesto a las enfermedades profesionales (por ejemplo, la tuberculosis debido a la exposición al polvo en la industria textil) y a los accidentes de trabajo. Además, por causa de esfuerzos realizados en edad precoz, a mediano o largo plazo pueden surgir problemas de salud: trastornos en el crecimiento, deformación de la columna vertebral, insuficiencia cardiaca, hernias como consecuencia del debilitamiento de los tejidos, debido al levantamiento de bultos pesados, sordera, por estar expuestos a ruidos muy fuertes y sin protección de los oídos; deficiencia en la vista por trabajar en lugares cerrados y con poca iluminación, quemaduras que dejan cicatrices por manejar sustancias corrosivas sin protección o el debido adiestramiento para su manejo.

5.- La imposibilidad, en la mayoría de los casos, de obtener provecho de los medios de instrucción y de formación que pueden impartir los conocimientos generales y profesionales básicos que son necesarios para su desarrollo mental e intelectual para que más tarde puedan llegar a ser trabajadores calificados y triunfar en su vida profesional y social. Debido a que tienen que trabajar, se encuentran imposibilitados estos niños para asistir a la escuela y se hallan en la necesidad de abandonarla prematuramente, así como las dificultades que encuentran para conciliar ambas actividades, lo que se hace más complicado para labrarse un futuro mejor. Por otra parte, con demasiada frecuencia no se imparte ninguna formación profesional, en especial en el caso-

de los aprendices o que eventualmente llegan a tener un trabajo, se les termina y tienen que buscar otro totalmente distinto, lo que les impide llegar a tener un verdadero oficio o siquiera dominarlo, porque para que puedan vivir tienen que trabajar en lo que "sea"; la falta de una profesión o una firme preparación, llega muchas veces a crear un complejo de inferioridad en el adulto frente a otros que si pudieron lograrla durante su niñez o adolescencia; - el trabajo que los menores desarrollan en las labores agrícolas también tiene sus riesgos y peligros; laborar en lugares pantanosos y de clima cálido, trae como conssecuencia, enfermedades reumáticas, enfermedades de la piel, debido a que no tienen los adecuados hábitos de higiene, y otros tantos casos que se pueden presentar. (1)

6.- Igualmente peligroso resulta para las menores de edad, trabajar en lugares que tengan mala reputación y con personas mayores de dudosa calidad moral, pues con frecuencia las inducen al vicio o a la prostitución, lo cual les trae a temprana edad, problemas muy complicados, como son hijos no deseados, lo que les hace abandonar en muchas ocasiones el hogar de sus padres, convirtiéndolas en personas errantes al tener que ir de un lugar a otro en busca de vivienda, pues sucede que a menudo son rechazadas por sus amistades, lo que les crea un resentimiento en contra de la sociedad, al no ser comprendidas.

Las normas sobre la seguridad e higiene del trabajo se complementan por medio de una disposición según la cual, los empresarios tienen que informar a los menores de edad, antes de contraer la relación de empleo, sobre los peligros de accidentes a que se verán expuestos durante su trabajo. Esta información incluiría la indicación acerca de las pres

(1) Cfr. El Trabajo de los Niños. Opus Cit. Pág. 6

cripciones estatales de seguridad y prevención de accidentes -- que se hallen en vigor en la empresa. El empresario está obligado también, a informar a los menores antes de iniciar sus labores con máquinas o lugares peligrosos, o en actividades -- en las que entren en contacto con sustancias peligrosas para la salud, la mejor forma de desarrollar tales actividades para no incurrir en riesgos innecesarios. (1)

3.4.1. MENORES ASALARIADOS

De los millones de niños que trabajan, muchos de ellos -- laboran ayudando a sus padres, en los talleres familiares, -- en las labores agrícolas de los huertos familiares; son menores de edad que no tienen un salario fijo ni definido, porque su trabajo es la contribución que hacen al seno familiar desde temprana edad; existen otros, en cambio, que al laborar -- fuera de su hogar, directamente bajo las órdenes de un patrón, al trabajar forzosamente durante el horario que se les asigna, tienen que percibir una remuneración que es el salario o -- sueldo fijo y constante, por cantidad periódica determinada, -- que es muy distinto al pago realizado mediante comisiones sobre las ventas, las propinas y tantas otras formas que presenta la realidad. Las dos características esenciales que permiten distinguir al salario de otras formas de remuneración -- son: la ventaja económica que dicho ingreso supone para el -- trabajador y la permanencia de dicha prestación; siendo el salario un beneficio de naturaleza económica para el trabajador, se distingue de otro tipo de percepción como podría ser una -- indemnización por despido, etc. (2)

(1) Cfr. Schulte, María. Opus Cit. Pág. 33.

(2) Cfr. NICOLIELLO, Nelson. Citado en "El Derecho Laboral -- en Iberoamérica". Opus Cit. Pág. 430'

Según el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador - por su trabajo, el artículo 83 de la misma ley establece que: "el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera"; por su parte el artículo 84 de la ley en cuestión preceptúa que: "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador -- por su trabajo".

Según algunos tratadistas, las dos principales formas de salario existentes en los sistemas liberales son "el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra"; el primero es "aquél en el que la retribución se mide en función --- del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo", de acuerdo con la definición del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo; - y el "salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que -- preste el trabajador"; en cambio, "el salario a comisión es -- aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el - trabajador", acorde al artículo 286 de la multicitada ley, y-- por último, "el salario a precio alzado, es aquél en el que -- la retribución se mide en función de la obra que el trabaja--- dor se propone ejecutar", como lo prevé el artículo 83 de la - legislación en cita. (1)

Los artículos citados anteriormente nos dan una idea de lo que es el salario, pero escudriñando nuestra Ley Federal -- del Trabajo, no encontramos disposiciones para regular el salario de los menores de edad, aunque el artículo 86 dispone --

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus cit. Tomo I. Págs. 305-396.

que " a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual", los artículos 200, 234, 253, 297 y 307, establecen normas particulares para trabajos especiales en que no obstante que se preste el mismo trabajo, no se consideran violatorias del principio de igualdad de salarios, las disposiciones que estipulan salarios distintos para trabajos iguales, en razón a las causas que dichos preceptos señalan, de donde se deduce que no por ser menores de edad se les va a pagar menos, - aunque si pudiera ser que el salario sea proporcional a las -- horas laborales, sin embargo, nuestra disposición laboral no - contiene disposición expresa en relación a la igualdad de remuneración entre los trabajadores adultos y los trabajadores menores de edad. En relación a este tema, muy pocos países ---- han dictado disposiciones expresas estableciendo un salario -- mínimo, y si no prescriben diferencias, a todos los protegidos por la legislación sobre el salario mínimo, debe pagárseles por lo menos dicho salario, independientemente de su edad.

Algunos países han dispuesto expresamente la igualdad de remuneración sin distinción de edades. En algunos casos, se -- dispone que los salarios de todos los que trabajan en iguales condiciones, con calificaciones profesionales y eficiencia semejantes, deberán ser pagados sin discriminación basada en la edad, por ejemplo: Costa de Marfil y Níger, por citar solo a - dos. Otros disponen que los jóvenes trabajadores tienen derecho a una remuneración igual que la de los trabajadores adultos, en proporción al número de horas trabajadas, como sucede en las legislaciones laborales de Argentina y Costa Rica; varios países han dictado disposiciones fijando un salario mínimo especial aplicable a los jóvenes trabajadores, normalmente considerado como una proporción del salario mínimo aplicable - en general, por ejemplo: En Francia, hasta los 17 años se les pagará el 80 por ciento del salario mínimo que se les pague -- a los adultos; de los 17 a los 18 años, se les pagará el 90 --

por ciento; en Luxemburgo, de 15 a 16 años, se les pagará el 60 por ciento del salario mínimo general que se les pague a los adultos, de 16 a 17 años, se les pagará el 70 por ciento, y de 17 a 18 años, se les pagará el 80 por ciento. (1)

Los menores asalariados, para devengar un salario, ---- realizan casi todo tipo de trabajo, sea este por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a precio alzado, etc.

Por lo que se refiere a las horas extraordinarias de -- trabajo para los menores de edad, la última parte de la frac ción XI del artículo 123 constitucional, establece de manera categórica que: "Los menores de diez y seis años no serán ad mitidos en esta clase de trabajo;", pero como siempre existe la posibilidad de que una ley no se acate, pues aún los en-- cargados de hacer cumplir las leyes admiten que estas se hi-- cieron para "ser violadas", el artículo 178 de la Ley Fedee-- ral del Trabajo, al igual que la fracción XI mencionada esta blece la prohibición y la sanción a que se hará acreedor el patrón en caso de incumplimiento, pues textualmente dice que: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores - de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días do-- mingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de -- esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con - un doscientos por ciento más del salario que corresponda a - las horas de la jornada, y el salario de los días domingos - y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto - en los artículos 73 y 75". La prohibición de la jornada ex-- traordinaria para los menores de edad se extiende a los días domingos y de descanso obligatorio, como lo señala el precep-- to transcrito.

En relación a la norma citada, el maestro Euquerio Gue-

(1) Cfr. Edad Mínima de Admisión al Empleo. Por la Oficina - Internacional del Trabajo. O.I.T. Ginebra. Suiza, 1972.- Informe IV. 57a. Reunión. Págs. 125-126.

rrero López observa que: "Aun cuando se advierte que el propósito del Legislador fue el de restringir el trabajo en -- tiempo extraordinario y en los días domingos o festivos, -- pueden afectar estas limitaciones a la contratación de los menores pues si tratándose de adultos es factible, por las necesidades del trabajo, señalar un día de la semana y no el domingo como el de descanso, resulta que para los menores prácticamente la sanción del salario triple se aplica indefectiblemente para el séptimo día, a pesar de que el menor pudiera tener su descanso en otro día de la semana o bien no será posible implantar esa modalidad que responde, básicamente a los requerimientos del trabajo". (1)

La anterior observación es bastante correcta en cuanto a que efectivamente, si se requiere del servicio de una persona en día domingo, se le asignará otro día de la semana para descanso, y desde luego se preferirá a un trabajador adulto en vez de un menor de edad, porque a éste le afectaría la prohibición legal prevista en el artículo 178 de la legislación laboral.

Ya hemos hecho la observación de que las normas laborales prohibitivas no contribuyen a aliviar los problemas de los menores de edad que se ven en la necesidad de trabajar, pues cada vez un número creciente de menores potencialmente activos, presionan fuertemente sobre los mercados de trabajo sin encontrar una respuesta adecuada. Debido a la presión poblacional y a las diferencias del ingreso familiar, existe la necesidad de incorporar a las personas a una actividad económica y crear las condiciones reales de la demanda en el mercado de trabajo, en el que un grupo mayor de menores de edad tratan de obtener un lugar y evitar así ser una carga para la familia que, dados los bajos niveles de -

(1) Guerrero López, Euquerio. Opus Cit. Pág.37.

remuneración de un numeroso grupo de trabajadores, ejerce una influencia negativa en un importante núcleo de población, disminuyendo sus posibilidades de acceso a mejores medios de vida, entre los cuales son muy necesarios los centros educativos que tienen una trascendencia determinante en cuanto a su relación con el mercado de trabajo. "No ostante el acelerado crecimiento de la matrícula escolar lograda en los últimos años, la lenta generación de empleos y su discordancia con el sistema educativo, ocasionó que la oferta de mano de obra sufriera un proceso de abaratamiento en el mercado de trabajo, que se tradujo en menores remuneraciones para los distintos niveles educativos; se puede decir que esta situación se acentuó en la población joven, pues la mayor parte de ésta se ve precisada a la aceptación de salarios por debajo de su preparación o en su defecto, a desempeñar actividades distintas a su formación educativa". (1)

El párrafo antes citado nos marca una idea clara de la situación real que viven nuestros menores de edad, resulta innegable que un aspecto es, lo que disponen las leyes del trabajo y otro muy distinto son los hechos que suceden a diario, actualmente nuestros menores de edad que tienen necesidad de trabajar no disponen de opciones para escoger, y cuando llegan a encontrar trabajo se arriesgan a desempeñarlo aunque éste represente un peligro para su salud, pues la consigna es trabajar para obtener el sustento, situación de la cual se aprovechan los patrones para pagar salarios inferiores al mínimo e imponer jornadas de labores prohibidas para su edad.

"... el prohibir en una ley la realización de un traba--

(1) El Empleo y la Educación para Jóvenes. México, 1982. ---
Editado por el Consejo Nacional de Recursos para la ----
Atención de la Juventud (CREA). Págs. 15-16.

tancia del trabajo y su íntima relación con la educación -- es evidente y de gran trascendencia, una amplia preparación garantiza un trabajo bien remunerado; sin embargo, el recinto escolar no ha sido el único centro de aprendizaje y preparación, pues desde la Edad Media, cuando se hizo visible y notorio el trabajo infantil, empezó a presentarse el problema de los niños que sin concurrir a una escuela, tenían que adquirir la habilidad para desempeñar un arte u oficio, asistiendo a los talleres y las fábricas con el objeto de ganar los medios necesarios para vivir, pero ante todo, empezaban aprendiendo el oficio que desempeñarían como trabajadores, y por tal motivo se les llamó aprendices, porque al llegar al centro de trabajo no sabían hacer nada, y para aprender más o menos un oficio pasaba algún tiempo, lo que era aprovechado por el patrón para obtener mayores dividendos, pues con el pretexto de que estaban en proceso de aprendizaje, les pagaba muy poco o definitivamente no les entregaba ninguna remuneración, iniciándose así la explotación de los menores, había también talleres de artesanos en donde un maestro les enseñaba el arte u oficio a cambio de una remuneración, una vez que aprendía la actividad que pretendían desarrollar, podían irse a trabajar a las fábricas o quedarse a laborar con su maestro, a cambio de un salario. (1)

Puede advertirse que el trabajo infantil con todas sus desventajas individuales y colectivas, existió desde tiempos remotos, en que la única sociedad humana era la familia y que los patrones inicialmente fueron padres, si queremos remontarnos más allá de la Edad Media y la Revolución Industrial, pero es en esta última cuando se presentan los

(1) Cfr. Revista Mexicana del Trabajo. Organó Oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Enero-Febrero, número 1 y 2. México, 1954. Págs. 35-37

más crueles ejemplos de explotación, tal como lo demostró un informe sobre las pequeñas aprendices de la industria se-dera, cuyo horario de trabajo empezaba a las tres de la mañana para terminar por la noche, y en la estación de invierno se iniciaba a las 5 de la mañana para finalizar a las 23 horas, dando como resultado una jornada de 17 horas diarias, que en el transcurso de seis días era demasiado. Esto trajo como consecuencia que las tres cuartas partes de las aprendices fallecieran atacadas por tuberculosis, antes de terminar su aprendizaje, a este problema se les agregaba el de la moralidad, en virtud de que el número de delitos cometidos por niños y adolescentes aumentaba en proporción mayoral de los cometidos por los adultos, lo que comenzó a preocupar a los magistrados y sociedades filantrópicas; Francia y Gran Bretaña fueron los países en donde los aprendices menores de edad o adultos, corrieron con la peor suerte. (1)

El contrato de aprendizaje, institución legada a los tiempos modernos por la corporación, ha variado en sus caracteres. El aprendizaje era, dentro del régimen corporativo, un convenio por el cual el maestro se comprometía a enseñar al aprendiz, el arte u oficio que se practicaba en su taller, sin que el aprendiz recibiera alguna remuneración, sino que éste tenía que pagarle al maestro o instructor. El aprendizaje de la edad contemporánea conserva del aprendizaje de la época corporativa, la obligación del patrón de enseñar un arte u oficio, pero es éste el que paga al aprendiz una remuneración o salario; los patronos buscan en el aprendiz, más que un sujeto a quien enseñar un oficio, un mano de obra barata, tanto para reducir su costo de produc-

(1) Cfr. BOCCIA, Donato. Tratado de Medicina del Trabajo. - Librería y Edit. el "Ateneo". Buenos Aires, Argentina, - 1947. Tomo I. Págs. 561-562.

ción y acrecentar sus utilidades, como medio para abatir -- los salarios de otros trabajadores; el aprendiz en su afán de adquirir los conocimientos necesarios tiene que prestar forzosamente un servicio al patrón. (1)

Volviendo a la Edad Media, la clasificación de los trabajadores se dividía en maestros, aprendices y compañeros, los maestros eran los de más alta jerarquía y en muchas ocasiones los dueños de los talleres o centros fabriles, les pertenecía el producto fabricado y por consiguiente, todas las ganancias de las ventas; a su lado, los aprendices se iniciaban en el oficio bajo su dirección, puesto que nadie podía ser admitido en el ejercicio de la profesión sin garantía de aptitud, los "compañeros" eran trabajadores asalariados que habían terminado con el aprendizaje, pero aún no podían ser elevados a la categoría de maestros. (2)

El contrato de aprendizaje ha sido una institución que ha figurado en las legislaciones laborales de muchos países, así tenemos que en España, la Ley del 17 de julio de 1911 - conceptuaba el aprendizaje como: "aquel contrato en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar por sí o por otro, una industria u oficio, utilizando a su vez el trabajo del que aprende", comprende también el aprendizaje del comercio y de las operaciones agrícolas en que se haga uso de motores mecánicos; cuando el contrato no establecía remuneración alguna en favor del maestro o del aprendiz, operaba el cambio de servicios que estipulaba la ley; cuando no había estipulación se entendía que el alojamiento, alimentación y vestido, correspondía al padre del aprendiz, y la asistencia al trabajo, vigilancia e instrucción quedaban a cargo del -

(1) Cfr. CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. México. Edit. Laris, 1942. 1a. Edición. Págs. 397-398.

(2) Cfr. PIRENNE, Henri. Historia Económica y Social de la Edad Media. México. Fondo de Cultura Económica de México. 1941. Págs. 183-184.

patrón; las diferencias y reclamaciones que surgieran entre aprendices y patronos serían resueltas por los Tribunales Industriales, el contrato de aprendizaje no podría exceder de cuatro años y el aprendiz solo podía estar a prueba durante dos meses como máximo; los contratantes eran el patrón o maestro y el aprendiz o el representante del mismo; las cláusulas del contrato se negociaban libremente. Las obligaciones del patrón eran las siguientes: vigilar al aprendiz dentro y fuera del taller para corregir las faltas o extravíos que tuviere, facilitar la instrucción especial que fuese necesaria, permitirle dos horas diarias para que asistiera a la escuela y el tiempo prudencial para cumplir con sus deberes religiosos, avisar inmediatamente a los padres en caso de enfermedad o accidente del aprendiz. Por su parte, el aprendiz tenía las siguientes obligaciones: obedecer al patrón en todo lo relacionado a la instrucción, fidelidad y respeto en todas sus relaciones, cumplir con el tiempo señalado para el aprendizaje y siempre que lo exigiere el patrón, incluyendo dentro del tiempo de servicio las licencias y enfermedades. Los contratos se formalizaban mediante escritura pública o documento privado y debía contener los datos principales de las partes contratantes, tipo de oficio, tiempo, duración del aprendizaje, condiciones de manutención, alojamiento, vestido; para recibir aprendices se necesitaba la celebración previa del contrato por parte del patrón, pero los aprendices podían iniciar los cursos de aprendizaje y formalizar el contrato un mes después; durante el período de prueba, cualquiera de las partes podía rescindir el contrato sin indemnización alguna para las partes. Los motivos de rescisión podían ser por muerte de uno de los contratantes, por pase de uno de ellos al servicio militar forzado, por enfermedad contagiosa, o que durara más de seis meses, por condena de tribunales en causa criminal, por ausencia prolongada del maestro o patrono. También

podía rescindirse el contrato a petición de una de las partes: por falta continua y repetida de las condiciones estipuladas en el contrato, por abuso o dureza del maestro o patrono hacia el aprendiz, por desobediencia o incapacidad de éste último, por deseo manifestado del aprendiz de dejar el oficio, por traslado de la industria o población distinta, y por traslado de la residencia del aprendiz o por matrimonio de éste. (1)

La particularidad del contrato de aprendizaje, en la legislación española, es que no estipulaba un límite de edad para el aprendizaje, con tal de que los contratantes fueran mayores de 18 años y estuvieren en aptitud para contratar.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, influenciada por las legislaciones laborales de otros países, dedicaba todo el Título III del Capítulo XVIII para regular el contrato de aprendizaje, comprendiendo del artículo 218 al 231, todo lo relacionado al contrato aludido; el artículo 218 establecía que el "contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", el contrato de aprendizaje podía ser celebrado por mayores de edad, o menores a través de sus representantes, las condiciones en que los menores deberían de aprender serían las mismas en que laboraran los trabajadores mayores de edad. Según lo disponía el artículo 219; el contrato de aprendizaje debía de especificar la escala y tiempo de la enseñanza del arte, oficio o profesión y la retribución que correspondiera al aprendiz. Era obligatorio para trabajadores y patronos, admitir en cada empresa no menos del quince por ciento

(1) Cfr. LARANDIETA MIRABENT, Enrique. El menor en Nuestro Derecho. Madrid. Edit. Reus, S.A. 1920. Págs. 47-49.

de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u ofi-
cio que en ella prestaren sus servicios, los hijos de los -
trabajadores sindicalizados tenían preferencia a ser ocupa-
dos como aprendices; la jornada del aprendiz se sujetaría a
las disposiciones relativas al trabajo del menor. Las obli-
gaciones del aprendiz estaban contenidas en el artículo 223
y entre las más importantes estaban las siguientes: prestar
con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, de ----
acuerdo a las indicaciones del patrón: obedecer las órdenes
del patrón en el proceso de aprendizaje; observar buenas --
costumbres y respeto al patrón y a los padres; cuidar con -
esmero los utensilios utilizados, evitando su deterioro; --
guardar absoluto respeto y reserva a la vida privada del --
patrón o maestro y a sus familiares; procurar la mayor eco-
nomía en el desempeño del trabajo.

Las obligaciones del patrón o maestro eran: proporcio--
nar la enseñanza convenida; pagar la retribución, suminis--
trar alimentos, vestido, según el contrato; guardar la de--
bida consideración, absteniéndose de maltratar de palabra y
de obra al aprendiz; proporcionarle un testimonio escrito -
acerca de sus conocimientos y aptitudes al concluir el ----
aprendizaje y darle preferencia en las vacantes que hubiere
(art. 224). El patrón podía despedir al aprendiz por faltas
graves a él o a su familia, o por la incapacidad manifiesta
del aprendiz para aprender el oficio de que se tratase. El-
aprendiz podía abandonar el trabajo por faltar el patrón a
alguna de las obligaciones a cargo de éste; el despido in--
justificado daba derecho al aprendiz a un mes y medio de --
indemnización (art. 226). Cuando el oficio requería califi--
cación, un jurado mixto de peritos obreros y patrones, pre-
sido por un representante designado por el Inspector del-
Trabajo, examinaba al aprendiz; en el aprendizaje marítimo-
presidiría el examen el capitán del puerto (art. 227). En -
el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero se admitían solo

aprendices menores de 16 años (art. 231).

Las normas aplicables al contrato de trabajo en general, lo eran para la validez del contrato de aprendizaje; sin embargo, en cuanto a su formalidad, suponemos que debería ser siempre por escrito para proteger al aprendiz, que era por lo regular un menor de edad; en cuanto a los riesgos profesionales, el patrón tenía las mismas obligaciones para el aprendiz y para el trabajador en general, pero la remuneración podía ser menor al salario mínimo o podía consistir en alimentos, vestido, etc.; en lo concerniente a la indemnización, el legislador tomó como base para fijar la indemnización de los aprendices, el salario de aquellos trabajadores de la profesión para la que el aprendiz adquiriera los conocimientos, y si dentro de esa profesión existieran trabajadores de diversas categorías, sería el salario de la categoría más baja la que se tomara en cuenta para evaluar la indemnización, salario que podría ser igual al mínimo o superior a él (arts. 292 y 293, párrafo tercero); en caso de incapacidad temporal, se le pagaría al aprendiz el 75 por ciento de lo que percibía, acorde a lo que estipulaba el artículo 303 de la Ley en estudio, la cual estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970. (1)

Conviene destacar que el contrato de aprendizaje también existió en las legislaciones laborales que algunos de los Estados de la Federación expidieron, antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cumplimiento a lo ordenado en el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional y cuyo contenido ha quedado transcrito en el numeral 2.3. del Capítulo II de este trabajo. Entre los Estados que regulaban el contrato de aprendizaje, tenemos a los siguientes:

Aguascalientes.- Definía el contrato de aprendizaje ---

(1) Cfr. Castorena, J. Jesús. Opus Cit. Págs. 398-400.

como "un contrato de trabajo por el cual un negociante o artesano se obligaba a enseñar su trabajo u oficio a un menor de edad a cambio de la prestación de servicio"; la remuneración no debía ser menor del 25 por ciento de lo normal en la actividad que desempeñara, el plazo para el aprendizaje no podía ser de más de 3 años y la edad de ingreso comprendía de los 12 a 18 años de edad. El Estado de Coahuila por su parte prohibía el aprendizaje para los mayores de 18 años; entre los requisitos exigibles en el Estado de Colima para el aprendizaje, se encontraban el certificado médico de capacidad, aportado por el aprendiz o el médico de la empresa. Chihuahua limitaba el horario de trabajo a 6 horas diarias y solo hasta los 16 años se podía ser aprendiz; en el Estado de Durango no existía límite de edad para el aprendizaje y el salario de los aprendices se fijaba entre el 20 al 33 por ciento de lo estipulado dentro de la rama a que iba a dedicarse el aprendiz, durante el primer año de servicio, pero iría aumentando cada seis meses. En el Estado de Hidalgo, en ningún caso podría ser gratuito el aprendizaje, la jornada del aprendiz no podía prolongarse más allá de las 18 horas en la industria o de las 21 en el caso de los comercios, el saber leer y escribir era obligatorio para ser aprendiz, este requisito solo se dispensaba a los huérfanos, pero el patrón tenía que instruirlos; los aprendices tenían que ser examinados anualmente por expertos en la especialidad. El Estado de Jalisco no limitaba la edad de ingreso ni el lapso de aprendizaje y el certificado médico solo era obligatorio para los menores de 21 años. En el Estado de México, la Constitución local era la que facultaba a la autoridad municipal para ordenar el examen médico a los menores de 18 años ocupados como trabajadores y retirarlos del trabajo cuando su desarrollo normal y salud fueren perjudicados por el trabajo, prohibía a menores de 15 años que ingresaran como aprendices si aún no habían termi-

nado la instrucción primaria, salvo que se les permitiera - continuarla concediéndoles el tiempo necesario para ello. - La legislación laboral del Estado de Michoacán excluía del aprendizaje a los mayores de 16 años, quienes solo podrían ser considerados como obreros, peones o domésticos, según - el caso, prohibía al maestro encomendarle al aprendiz, trabajos domésticos privados. El Estado de Querétaro establecía como edad mínima de ingreso para los aprendices, 14 --- años y como máxima la de 18 años, prohibía ocupar a los --- aprendices como mozos o en labores domésticas. En la legislación laboral del Estado de Tamaulipas, después de los 16 años no se podía considerar al aprendiz como tal. Por último, la legislación del Estado de Veracruz establecía que -- los mayores de 16 años, aún cuando recibieran enseñanza, no serían regidos por el contrato de aprendizaje, sino como -- trabajadores ordinarios, y el maestro tenía como obligación hacer que el aprendiz recibiera la instrucción primaria --- obligatoria, procurarle atención médica y medicinas. Los Estados mencionados son los que expidieron leyes más avanzadas en cuanto al contrato de aprendizaje se refiere, pero - aún los que no han sido citados. también expidieron leyes - en relación a esta materia. (1)

Entre 1914 y 1931 estuvieron vigentes las leyes estatales a que hemos hecho referencia, pero la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 vino a abrogar todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia del trabajo, según lo ordenaba la misma ley en su artículo Décimocuarto Transitorio, y en su artículo Primero Transitorio establecía que la misma entraría en vigor desde la fecha de su promulgación; como ha quedado apuntado en párrafos anteriores, esta ley re-

(1) Cfr. Revista Mexicana del Trabajo. Opus cit. Julio de - 1953. Págs. 73-75.

glamentaba aunque fuese de manera superficial, el contrato de aprendizaje, pero al ser abrogada por la Nueva Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970, desaparecieron completamente las disposiciones relativas al contrato de -- aprendizaje, pues la nueva ley, actualmente en vigor a pesar de sus varias modificaciones, contiene un capítulo (el- III bis) que regula la capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores en sus artículos 153-A al 153-X, en los que se establece que el patrón tiene que capacitar y adiestrar a - sus trabajadores, para que eleven su nivel de productividad y así poder tener ascensos para alcanzar un mejor nivel de vida; pero estas disposiciones no tienen la mayor similitud o parecido con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que regulaban el contrato de aprendizaje; sin embargo, en la vida cotidiana se siguen dando las prácticas del aprendizaje, cuyos antecedentes datan de la Edad Media, siendo en los talleres automotrices donde tienen mayor aplicación, pues en esos lugares, los aprendices laboran a base de propinas, o bien el dueño o jefe del taller les da una - mínima remuneración mientras "aprenden" a realizar trabajos de mayor dificultad, otro de los frecuentes casos se presentan en los talleres de costura, en donde infinidad de trabajadores laboran en calidad de aprendices mientras aprenden el manejo de las máquinas de coser, también en este caso se les asigna una remuneración menor a la ordenada por - la ley, tomando como pretexto el hecho de que no son expertos en el uso de los aparatos y herramientas de trabajo. La finalidad de estas prácticas, como en los tiempos más remotos, siguen siendo las mismas: obtener mayor producción abaratando la mano de obra y por consiguiente disminuyendo los costos de producción. Otra de las formas de explotación es la de los meritorios, que laboran en determinadas dependencias, sobre todo del sector público, en donde el trabajador tiene que hacer "méritos", para poder aspirar a una plaza -

de trabajo, esta es una de las últimas modalidades en materia de explotación, y aunque el meritorio aprende parte -- del trabajo o de la profesión que se desarrolla en el centro donde hace méritos, juzgamos que es ilegal, porque no está previsto ni regulado por la ley; pues al meritorio al igual que el aprendiz, difícilmente le pagan un salario para poder vivir.

3.4.3. MENORES QUE TRABAJAN EN FORMA INDEPENDIENTE

Los menores de edad que trabajan en forma independiente, son aquellos niños y adolescentes que al desempeñar una actividad no están bajo la dependencia de ninguna persona, como pudiera ser el caso de un patrón o la de sus propios padres; esta clase de trabajo se presenta generalmente en el comercio callejero, aunque tiene sus excepciones como es el caso de los aseadores de calzado o reparación del mismo.

Es necesario recalcar que el comercio callejero es demasiado frecuente en los menores, debido a que en el desempeño de esta actividad no es necesario el cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación laboral; consecuentemente, les resulta más viable el desempeño de este tipo de trabajo en relación a aquellos que anteponen el cumplimiento de todo un cuerpo normativo a fin de ingresar a determinados centros de trabajo, pues aunque lo ideal sería el acatamiento de las normas, mucho más importante resulta para los menores obtener los medios para poder vivir.

Algunos países excluyen expresamente a los trabajadores independientes de la legislación laboral sobre edad mínima de admisión al trabajo, con lo cual se desprotege a los menores de edad que trabajan en la forma indicada, tales el caso de la India o Pakistán. (1)

(1) Cfr. Conferencia Internacional del Trabajo. O.I.T. 67a. Reunión. Ginebra, Suiza. 1981. Pág. 29.

La edad en que un niño puede dedicarse al comercio callejero, tomando como prototipo a esta actividad, para el desarrollo del trabajo independiente, es de 6 años, que es cuando el niño comienza a tener un mínimo de aptitud física y raciocinio para desempeñar ciertas tareas y captar algunos conceptos si se dedicara a la escuela en lugar de trabajar; de cualquier manera, pudiera ser que se encontraran en la calle niños que aun no han cumplido los 6 años, pero es un hecho innegable que los niños en algunos casos comienzan a trabajar desde los 6 y no hasta los 14 años como lo contempla nuestra legislación laboral. Obtener documentos o material sobre los menores de 14 años que trabajan en nuestro país, resulta sumamente difícil, lo que nos da la idea de que ese sector de la población está completamente olvidado, pues no hemos encontrado una obra que trate en forma específica, el trabajo de los menores de 14 años, en forma independiente.

Nuestro país como miembro de la O.I.T., ha ratificado 9 de los 18 convenios que la citada organización ha propuesto para regular y proteger el trabajo de los menores de edad entre los países que a ella pertenecen; en lo que respecta a nuestras leyes, solo la Constitución General de la República y la Ley Federal del Trabajo se refieren al trabajo de los niños que tienen 14 años cumplidos, los dos cuerpos legales existen para los menores de 14 años pero no para protegerlos, sino para negarles el desempeño de cualquier actividad.

Nuestra Carta Magna establece en la primera parte de la fracción III del artículo 123, que: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.", y el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo Reformada ---- dispone que: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.

I.- Trabajo para niños menores de catorce años;". Como podemos apreciar en los párrafos transcritos, se trata de -- dos disposiciones que se refieren al trabajo asalariado, --- para el trabajo independiente, no existe en la legislación -- mexicana, norma protectora alguna que beneficie a los meno-- res de 14 años, aunque el Reglamento de Boleros o Limpiabo-- tas data de 1941 fijaba la edad en 15 años para poder pres-- tar ese servicio, además, de que exige como requisito haber-- terminado la primaria; algunas de las normas más recientes -- están contenidas en el Reglamento para Trabajadores no Asala-- riados del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial-- del 2 de mayo de 1975, de acuerdo a este Reglamento, todos -- los aseadores de calzado, cuidadores y lavadores de vehícu-- los, vendedores de billetes de lotería y demás menores que -- desempeñan una actividad similar, deberán de tener 14 años -- cumplidos. La paradoja que se presenta, es que las leyes pro-- hiben su trabajo, queriéndolos proteger, y la consecuencia -- es que los dejan totalmente desprotegidos, se desconoce así, una realidad evidente y notoria. (1)

Desde luego, que el problema no solo es de México, si no de la mayoría de los países que tienen un régimen libe--- ral o de corte capitalista; también cabe decir que si bien -- en nuestro país se prohíbe el trabajo de los menores de 14 -- años, en algunos países no lo hacen, pues existen algunas -- circunstancias que hacen que un niño de 12 años parezca ma-- yor y por lo tanto, con una complexión más desarrollada y -- con más aptitud para desempeñar un empleo en caso de ser ne-- cesario, en nuestro país se dan estas posibilidades, por --- ejemplo, los niños de 12 años que viven y se desarrollan en-- la Costa de Veracruz o Guerrero siempre parecerán más gran-- des que los niños de 12 años que viven el altiplano como es--

(1) Cfr. Estudio de Mil Casos. Por el Instituto Nacional de-- Estudios del Trabajo de la Srfa. del Trabajo y Previsión-- Social. México, 1981. Págs. 20, 24, 25, 26 y 30.

Puebla o el Distrito Federal, las diferencias físicas se -- dan de un país a otro como consecuencia de los climas, la -- alimentación y aún las razas, de ahí que algunos países se -- adhieran y firmen los convenios que en relación a la edad -- mínima de admisión al trabajo, proponga la Organización In-- ternacional del Trabajo, y otros en cambio los rechacen por -- no estar de acuerdo con sus realidades sociales.

Exceptuándose los trabajadores asalariados, los meno-- res de edad que trabajan en forma independiente, a pesar de -- que su número es considerable, las actividades que pueden -- realizar son mínimas y mal remuneradas, entre las principa-- les tenemos las siguientes: vendedores ambulantes, estibado -- res, canasteros, "cerillos" (son los menores de edad que en -- las tiendas de autoservicio empacan las mercancías), bole-- ros, billeteros, lavacoches, cuidacoches, voceadores, lim-- piaparabrisas; la clasificación aquí citada nos da una idea -- general de los tipos de actividad que pueden desempeñar los -- menores de edad en forma independiente, con la ausencia de -- un patrón, sin embargo, los riesgos que corren en el desem-- peño de su trabajo son considerables, debido a que general-- mente lo desarrollan en la calle, sin una protección adecua-- da contra climas extremosos o los conductores de vehículos, -- y como todos los menores de edad que tienen que trabajar, -- difícilmente disfrutan de su niñez, porque no les queda --- tiempo para ello; para colmo de su infortunio, muchos se -- lastiman por la carga de pesos excesivos, son extorsionados -- por la policía y aun por los adultos que desempeñan el mis-- mo tipo de trabajo y que se sienten desplazados por los pe-- queños.

CAPITULO IV

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Sumario.- 4.1. La Sociedad de Naciones y la O.N.U. - 4.2. Fundación de la O.I.T. 4.3. Miembros de la O.I.T. 4.4. Convenios y Recomendaciones. 4.5. Seguridad Social. 4.6. Actividades de la O.I.T. en el Año Internacional del Niño.

4.1. LA SOCIEDAD DE NACIONES Y LA O.N.U.

El movimiento para la creación de la Sociedad de Naciones tuvo su origen en Inglaterra, desde febrero de 1915- había aparecido en esa nación, un proyecto para la organización de una liga cuya finalidad primordial fuere evitar la guerra, esta idea habría de encontrar resonancia más tarde en los Estados Unidos. En febrero de 1918, el Presidente -- norteamericano Tohomas Woodrow Wilson, habla en su punto 14, de una organización internacional, por lo cual se le atribuye siempre la creación de la liga, pero sin ser el forjador de esta organización, si resultó ser uno de sus proge-- nitores.

El 28 de abril de 1919, fue aceptado por fin, el pacto que constituía la Sociedad de Naciones y pasó a formar parte del Tratado de Paz de Versalles. El contenido del pacto era a simple vista reducido y demasiado general, dejando mucho a la interpretación, lo cual se consideró uno de sus graves defectos y puso en tela de juicio su eficacia.

El maestro César Sepúlveda, manifiesta que de todas -- las formas de organización política con la que más similitud tenía la Sociedad de Naciones es con una confederación, pues tuvo todos los defectos de una asociación política de--

dicha naturaleza; cita como ejemplo, la facultad que tenían los integrantes de retirarse por su propia voluntad y la ausencia de un poder central orgánico y fuerte, que obligará a sus integrantes a cumplir de manera obligatoria, los compromisos contraídos como miembros de la sociedad. (1)

Las metas perseguidas esencialmente por la Sociedad, se mencionaban en el preámbulo del pacto, entre las más importantes estaban la de promover la cooperación internacional, lograr la paz y la seguridad internacional, propósitos fundamentales de toda organización internacional general.

El segundo de los objetivos era el de mayor trascendencia, porque alentaba la resolución, por medios pacíficos, de las controversias que surgieran entre las naciones y las exhortaba a limitar el armamento por propia voluntad, además del respeto a la integridad territorial y a la independencia política de los Estados. Otra función de la Sociedad fue la relacionada con la revisión de los tratados, la que escasamente se comenta.

Los órganos más importantes de la Sociedad de Naciones eran la Asamblea y el Consejo, auxiliados por la Secretaría, había también dos instituciones que estaban ligadas con la Sociedad, pero gozaban de una buena parte de independencia, eran la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y el Tribunal Permanente de Justicia Internacional (T.P.J.I.). La Asamblea y el Consejo eran asesorados por tres organizaciones técnicas: 1) La Organización Económica y Financiera, 2) La Organización de Transportes y Comunicaciones, y 3) La Organización Sanitaria. Todas estas instituciones reformadas son ahora parte de las Naciones Unidas.

La Asamblea era el órgano más importante y mayor de la-

(1) Cfr. SEPULVEDA, César, Derecho Internacional, Edit. Porrúa, S.A. 1980, México, 11a. edición, Págs. 283-284.

Sociedad, ya que era la Conferencia misma. Cada uno de los Estados miembros tenía solo un voto, pero podía estar representado hasta por tres individuos. Las funciones principales de la Asamblea eran: "cualquier asunto dentro de la esfera de acción de la Sociedad de Naciones o que afectara la paz del mundo". Para aquellas materias que necesitaban una solución, la Asamblea tenía que optar por el voto unánime. Tocante a los procedimientos, se podía solucionar en razón del voto de la simple mayoría de los miembros representados, cuando se trataba de una declaración, se aplicaba el mismo método.

El Consejo era el Órgano ejecutor de la Sociedad de Naciones, estaba formado por dos clases de miembros: a) los llamados miembros permanentes, o sean las grandes potencias miembros de la Sociedad de Naciones, y b) once miembros no permanentes de los que tres se elegían, cada uno para un lapso de tres años. En el Consejo al igual que los demás Órganos la votación se hacía por unanimidad. El Consejo era considerado en una proporción como cuerpo político y ejecutivo, sin descartar que el pacto le daba cierto equilibrio con la Asamblea, a pesar de ello, terminó sometiéndose a ésta.

La Secretaría General tenía al frente un Secretario General, elegido por el Consejo con la aprobación de un número mayoritario de la Asamblea. Sus funciones comprendían el área administrativa, con el tiempo la Secretaría llegó a ser básicamente el pilar administrativo y financiero de todos los Órganos nacientes de la Sociedad de Naciones.

El Tribunal Permanente de Justicia Internacional, cuyas funciones eran desempeñadas en La Haya, fue el mejor organismo de la Sociedad, sus atribuciones principales eran resolver los problemas legales planteados por los Estados miembros de la Sociedad, asumiendo con respecto a sus deci-

siones, una actitud optimista, porque es difícil pensar que los Estados no se opusieran a que órganos ajenos a sus problemas, fallasen en relación a éstos. Este organismo fue el más exitoso de la Sociedad de Naciones, así lo demostró la ausencia de críticas a sus sentencias o dictámenes jurídicos. Por sobre las limitaciones propias de su naturaleza, - logró desarrollarse amplia y admirablemente, justificando - la necesidad de su existencia. Se ganó el respeto de todos los miembros, hizo aportaciones en la constitución y determinación de las normas del derecho de gentes, además de imprimir continuidad a la jurisprudencia internacional.

Con el tiempo, empezaron a crearse organismos internacionales al amparo de la Sociedad de Naciones, y el Consejo de la Organización se hizo cargo de la dirección de todos ellos, creados por tratado, regulaban asuntos de interés internacional, tales como: a) la Oficina Internacional de Hidrografía; 2) la Comisión Internacional de Navegación-Aerea (CINA); 3) Oficina Internacional de Refugiados; 4) el Instituto Internacional de Cooperación Intelectual, y 5) el Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Internacional, y otros de menor trascendencia. La mayoría de estos organismos aparecen dentro del contexto de la Organización de las Naciones Unidas, con una estructura más definida y amplia. (1)

La Comisión Permanente de Mandatos, formada con nueve expertos no nacionales de las potencias, efectuó una labor destacada y efectiva.

A pesar de su sólida estructuración, la Sociedad de Naciones recibió toda clase de críticas por no haber prevenido o evitado las contiendas internacionales. Muchos países no aceptaban que el organismo fue creado con fines de -

(1) Cfr. Sepúlveda, César. Opus cit. Pág. 285.

cooperación y que carecía de facultades coercitivas para hacer respetar sus recomendaciones o resoluciones, no era un cuerpo orgánico que estuviera en posibilidades de imponer -- sus mandatos al mundo. La desproporción entre la naturaleza primitiva de las relaciones internacionales antes de 1914 y la evolución de la naturaleza de las mismas, después de algunos años, era evidente, aunque los responsables de tales -- resultados se debió más a la buena voluntad de los Estados -- miembros y no tanto a la acción negociadora de la Sociedad -- de Naciones; le faltó liderazgo espiritual y político, o --- quizás hubo exceso de nacionalismo.

A pesar de la difícil época que correspondió a la Sociedad de Naciones, hubo un memorable intento para rescatarla, en 1939 se creó un comité con la encomienda de realizar un informe sobre la manera más adecuada de efectuar algunas reformas al organismo, después de que fracasó en su intento de imponer sanciones a Italia por el asunto de Etiopía, aunado a este incidente se presentó otro, la negativa de Estados Unidos a ratificar el Pacto de Versalles. En sus últimos --- años fue dirigida por dictadores aventureros, hasta el punto de que su Secretario General, Joseph Avenol, maquinó traicionar a la Sociedad, pretendiendo dejarla en manos de Hitler -- en 1940, para que fuese convertida en un organismo puramente europeo "bajo los auspicios germanos", pero gracias a la intervención del Subsecretario Sean Lester no sucedió ese siniestro.

Aún con todos sus descalabros, se debe de reconocer la grandeza de la Sociedad de Naciones, porque logró avances -- en la cooperación internacional, demostró que era indispensable la existencia de una organización internacional de Estados, de categoría universal. (1)

(1) Cfr. Sepúlveda, César. Opus cit. Págs. 286-287.

Por invitación de la propia Sociedad de Naciones, ---- nuestro país ingresó como miembro activo a esta Organiza---- ción en el año de 1931, donde habría de tener una participa ción bastante destacada, dejando constancia desde entonces, de su solidaridad internacional. Como antes se ha menciona do, la Sociedad de Naciones emergió de los escombros de la Primera Guerra Mundial, su estatuto formaba parte del Tra-- tado de Paz de Versalles, en este Tratado se incluyó la --- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo,- en 1919. (1)

Desde el inicio de la guerra de 1939, los estadistas e internacionalistas opinaban que se tomaran las medidas nece sarias. Se diferenciaban las opiniones en que unos se incli naban a aceptar reformada a la Sociedad de Naciones, y ---- otros querían que se creara una organización de tipo fede-- ral, más sólida en cuanto a su integración, había otro sec-- tor, que opinaba que la estructura debería ser delineada -- por una mezcla de lecciones de la experiencia y las necesi-- dades resultantes de la situación internacional al terminar la guerra. En opinión de algunos, era preferible impedir la continuidad de la Sociedad de Naciones, porque para todo el mundo, este organismo iba de la mano con el fracaso, por lo que era imprescindible crear uno nuevo. (2)

Convencidos de que la Sociedad de Naciones tenía que - desaparecer, la organización que dió origen a las Naciones-- Unidas como organismo sustituido de la Sociedad de Naciones, empezó a tomar forma a partir de octubre de 1943, en la De-- claración de Moscú, cuando China, la Unión Soviética, Ingla-- terra y los Estados Unidos de América, reconocieron la ne--

(1) Cfr. Cincuentenario del Ingreso de México a la O.I.T. -- México, 1982. Sría. del Trabajo y Previsión Social. Mé-- moria. Pág. 17.

(2) Cfr. Sepúlveda, Cesar. Opus Cit. 289-290.

cesidad de establecer, tan pronto como fuera posible, una -- organización de carácter general, basada en los principios -- de equidad y soberanía para todos los países amantes de la -- paz, fuesen estos grandes o pequeños, que quisieran formar -- parte para la conservación de la paz y la seguridad interna-- cional, continuaremos sus conversaciones en Bumbarton Oaks y el 19 de octubre del mismo año se llegó a un proyecto per--- fectamente elaborado. En la Conferencia de Crimea, en Yalta, que tuvo lugar del 4 al 11 de febrero de 1945, la Unión So-- viética, Inglaterra y los Estados Unidos, se acordó convo--- car a todos los países a una conferencia para la creación -- de la Organización de las Naciones Unidas, en base al pro--- yecto de Dumbarton Oaks, en dicho proyecto se ponía especial atención a la promoción de la cooperación económica y social, elemento de novedad por lo que se refiere al Pacto de Versa-- lles. (1)

En base a la convocatoria, del 25 de abril al 26 de ju-- lio de 1945, más de 50 naciones se dieron cita en San Fran-- cisco, a fin de integrar la nueva organización, para esta -- fecha ya se habían recibido diversos puntos de vista sobre -- el proyecto de Dumbarton Oaks, en especial los presentados -- por América Latina, así como el acuerdo sobre votación en -- la organización y que ya se había discutido en la Conferen-- cia de Yalta. Las pequeñas potencias lograron en cierta for-- ma, que se tomaran en cuenta sus puntos de vista en lo refe-- rente a la cooperación internacional. De la Conferencia de -- San Francisco nació la Carta de la Organización de las Nacio-- nes Unidas, que viene a ser el estatuto de la organización -- internacional, y que va aparejada al estatuto de la Corte In-- ternacional de Justicia.

(1) Cfr. The Encyclopedia Americana. Opus Cit. Tomo XXVII. - Pág. 301.

Aunque el nombre de "Naciones Unidas", no era el adecuado para una organización internacional de esta naturaleza, se mantuvo esa denominación en honor al Presidente Franklin D. Roosevelt, por el lugar que ocupaba como creador de ella.

La semejanza entre la Sociedad de Naciones y las Naciones Unidas, es inevitable. Pero en esta última se trató de superar la supuesta debilidad de la Sociedad de Naciones, formando una estructura orgánica más consolidada.

El profesor inglés Brierly apunta al respecto, que la Sociedad de Naciones no funcionaba como un cuerpo corporado sino que los miembros actuaban de manera individual. Dice que la Carta va más allá de la simple cooperación, ya que constituye un centro orgánico, sin embargo, debe aceptarse que las condiciones políticas en que nació la Sociedad de Naciones no fueron favorables, mientras que las que determinaron el nacimiento de las Naciones Unidas son las que vienen a definir propiamente los contrastes entre ambas organizaciones, pero sus diferencias no son muy notorias. (1)

Los principales propósitos de las Naciones Unidas se encuentran comprendidos en el artículo 1º de la Carta, de su simple lectura se desprende claramente que adolece de muchas imperfecciones, pues fue elaborada en un momento crítico, cuando aún los acontecimientos de la Segunda Guerra Mundial, impedían acciones claras y objetivas para la elaboración de un documento realista, las secuelas dejadas por una de las más terribles guerras que ha sufrido la humanidad, propiciaban el sentimentalismo y las ideas románticas, habían propósitos de buena voluntad; de ahí que el citado artículo 1º y el preámbulo de la Carta, se parezcan mas a ---

(1) Cfr. BRIERLY, J.L., citado por César Sepúlveda. Opus -- Cit. Pág. 291.

una obra literaria con frases supérfluas, pues el contenido ideológico resulta difícil de descubrir.

Los propósitos y principios de la Organización de las Naciones Unidas se encuentran enunciados en el Primer Capítulo de la Carta, en el primer artículo se establece como una finalidad primordial la de "Mantener la paz y la seguridad internacionales,...", al igual que "tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz;...". Otro de los objetivos previsto en el artículo 10., es el de fomentar entre los países, relaciones de amistad, teniendo como base el respeto al principio de igualdad de derechos y libre autodeterminación de los pueblos.

El tercer párrafo del artículo 10. tiene una importancia decisiva entre los propósitos y principios de la Organización al establecer que "Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario,...", es otro objetivo importante.

El cuarto de los propósitos enunciados en el artículo 10., es modesto pero en cambio tiene un contenido práctico-magnífico, que consiste según su texto en "Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes".

Contrario a lo que debiera ser, los propósitos de la Organización de las Naciones Unidas, no se rigen por las normas del derecho internacional, solo una de sus actividades obedece a disposiciones que revisten ese carácter al señalar en el párrafo primero del artículo I, como fin subsidiario a la conservación de la paz, el de "lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias...", que según la opinión de algunos trata

distas, contiene la única referencia al derecho de gentes - incluida en la Carta para el arreglo de las controversias - que surgieran entre diferentes Estados se hagan con base jurídica y no utilizando recursos políticos, que podrían entrañar el sacrificio de las naciones débiles.

En atención al contenido del artículo 2° de la Carta, los propósitos considerados en el artículo 1o. sólo se alcanzarán, por la Organización y sus miembros, si se conservan los siguientes principios:

- 1.- Igualdad soberana de todos sus miembros
- 2.- Cumplimiento de buena fe, con las obligaciones contraídas por los miembros de conformidad con la Carta.
- 3.- El arreglo de las contiendas internacionales por medios pacíficos, a fin de salvaguardar la paz y la seguridad internacionales.
- 4.- Los miembros de la Organización, en sus relaciones internacionales, se abstendrán de recurrir a las amenazas o al uso de la fuerza contra la integridad territorial o la independencia política de cualquier Estado.
- 5.- Los miembros de la Organización prestarán a ésta, toda clase de ayuda en cualquier acción que ejerza de conformidad con la Carta.
- 6.- "La Organización hará que los Estados que no son miembros de las Naciones Unidas se conduzcan de acuerdo con estos principios".
- 7.- "Ninguna disposición de esta Carta autorizará a las Naciones Unidas a intervenir en los asuntos que son esencialmente de la jurisdicción interna de los Estados..."

En relación a la membresía, en el Capítulo II de la Carta se establecen dos clases de miembros de la Organiza--

ción: a) los miembros originarios son los que participaron en la Conferencia de San Francisco sobre la Organización Internacional, o que habían firmado previamente la Declaración de las Naciones Unidas el 10. de enero de 1942; b) --- otros miembros que fueran admitidos por resolución tomada por el voto de las dos terceras partes de la Asamblea General.

Los requisitos para ser miembro de las Naciones Unidas obedecen más a cuestiones políticas que legales, en caso de no cumplir con las obligaciones contraídas como integrante de la Organización, el Estado incurre en desobediencia y se expone a: 1) suspensión.- significa que no podrá hacer uso de los derechos y privilegios que tiene como miembro de la Organización; 2) Expulsión.- implica la separación definitiva por incurrir en violaciones reiteradas de los principios contenidos en la Carta; 3) separación voluntaria.- El Estado miembro se retira de la Organización por propia voluntad.

La Carta de las Naciones Unidas en su artículo 7º señala que los órganos más importantes de la Organización son:

a) La Asamblea General, considerada como el órgano más trascendente, por su naturaleza democrática.

b) El Consejo de Seguridad, es el órgano central, el -- cuerpo ejecutivo de toda la Organización.

c) La Secretaría General, encabezada por el Secretario General, ejerce la coordinación entre los órganos y en ocasiones entre éstos y los Estados.

d) El Consejo Económico y Social (ECOSOC), engloba los aspectos económicos y sociales en las relaciones internacionales. Tiene algunos programas especiales con participación conjunta de la Asamblea, de donde han nacido diferentes organismos, entre ellos está el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

e) Los Organismos Especializados, el estudio de los -

llamados organismos especializados, marca la línea entre la ciencia política y el derecho internacional, pues ahí entra en juego la técnica de la administración y la acción de las normas del derecho internacional. Los organismos especializados, como su nombre lo indica, se encargan de algunos --- asuntos en particular, su creación se ha hecho mediante tratados y se les han asignado funciones específicas y determinadas, tienen una autonomía limitada, y su vinculación con la Organización de las Naciones Unidas es a través del Consejo Económico y Social. Algunos de los organismos especializados que mayor participación tienen en la solución de -- los problemas internacionales son los siguientes:

1.- La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Su ingreso a las Naciones Unidas se verificó en diciembre de 1946, sus antecedentes se encuentran en la extinta Sociedad de Naciones. Sus miembros se reúnen en Conferencia una vez al año. La sede de la O.I.T. se encuentra en Ginebra, - Suiza; en este país se encuentra también la Oficina Internacional del Trabajo, que funciona como una Secretaría Permanente (más adelante veremos ampliamente las características y funciones de este organismo).

2.- La Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO).- Tiene como principales propósitos los de elevar los niveles de nutrición de la población mundial, mejorar las formas de producción y la distribución de los productos alimenticios, etc. Sus órganos principales son la -- Conferencia, el Consejo y un Director General, cuenta con - aproximadamente 85 miembros, su sede se encuentra en Roma, - Italia.

3.- La Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).- Sus funciones principales son las de colaborar en el desarrollo del conocimiento científico y cultural de los pueblos, a través de la comunicación entre ---

ellos, contribuir al desarrollo de programas educativos, fomentar el ideal de igualdad de oportunidades en la educación y sugerir los métodos de enseñanza más apropiados para tales fines. Está organizada con una Conferencia General, un Consejo Directivo y un Director General, cuenta con 92 miembros aproximadamente, su sede se encuentra en París, Francia, y está vinculada a las Naciones Unidas desde el 14 de diciembre de 1946.

4) Organización Mundial de la Salud (OMS).- Sus fines son los de colaborar con las naciones del mundo en la búsqueda de mejores programas sanitarios, auxiliar a los gobiernos para reforzar los servicios de sanidad, mantener servicios técnicos y administrativos, particularmente en los campos de epidemiología y estadísticas sanitarias, sus órganos son la Asamblea Mundial de la Salud, el Consejo Ejecutivo y un Director General nombrado cada cinco años; su sede está en Ginebra y cuenta con aproximadamente 109 miembros, se vinculó a las Naciones Unidas en 1947.

Los anteriores son algunos de los Organismos Especializados, existen otros como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización para la Aviación Civil Internacional, la Organización Internacional de Refugiados, etc., que tienen menor importancia dentro de los Organismos Especializados. (1)

Por considerar de trascendental importancia el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, se transcribe a continuación:

"Nosotros los pueblos de las Naciones Unidas, resueltos"

" A preservar las generaciones venideras del flagelo de-

(1) Cfr. Sepúlveda, César, Opus Cit. Págs. 312 a la 319.

la guerra, que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la humanidad sufrimientos indecibles;

"a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas;

"a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional;

"y promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

Y con tales finalidades

"a practicar la tolerancia y convivir en paz como buenos vecinos;

"a unir nuestras fuerzas para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, a asegurar, mediante la aceptación de principios y la adopción de métodos, que no se usará la fuerza armada sino en servicio del interés común, y

"a emplear un mecanismo internacional para promover el progreso económico y social de todos los pueblos;

"hemos decidido aunar nuestros esfuerzos para realizar estos designios", (1)

El maestro Trueba Urbina, manifiesta que la Carta Suprema, la Super Ley, como la denomina él, "es fuente ineludible de la nueva legislación político-social del mundo. Que el tratado contiene materias que corresponden unas al derecho internacional privado y las relativas a materias económicas y de trabajo, al derecho internacional social". Dice además, que son de igual importancia para el futuro

(1) TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado de Legislación Social, Editorial Herrero, S.A. México, 1954. Págs. 297-298.

de los países, las cláusulas económicas por lo que se refiere al tema nacional e internacional. (1)

El apéndice No. 3 de la Carta de las Naciones Unidas, -- aprobado por la Asamblea General, el 10 de diciembre de 1948 contiene la Declaración Universal de los Derechos Humanos, - entre cuyos artículos se encuentran importantes preceptos relacionados con el trabajo, al establecer que:

"Art. 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y -- satisfactorias del trabajo, y a la protección contra el desempleo;

2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual;

3.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana - y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera - otros medios de protección social;

4.- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses".

"Art. 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas" (2)

Los artículos transcritos, constituyen el ideal más alto del ser humano y por lo mismo, un tanto difícil de hacerlo realidad, en virtud de los intereses que siempre están en -- pugna.

4.2. FUNDACION DE LA O.I.T.

La Organización Internacional del Trabajo tuvo su origen

(1) Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Opus Cit. Pág. 306.

(2) ROUSSEAU, Charles. Derecho Internacional Público. Barcelona, España; Ediciones Ariel, S.A. 1980. Pág. 552.

en la Sociedad de Naciones, ésta última organización fue -- creada para tratar de conservar la paz universal, como ya -- ha quedado anotado en el numeral anterior (4.1).

En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles encontramos las tres principales razones para el nacimiento de la O.I.T., y las cuales eran:

a) "La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz -- universal, pero esa paz puede unicamente basarse en la justicia social;

b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía -- universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo;

c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores". (1)

El nacimiento de la O.I.T. fue una creación de las clases trabajadoras, sus antecedentes más remotos los encontramos en las ideas redentoras de destacados industriales europeos como Roberto Owen, Adolfo Blanqui, quienes promovieron reuniones entre los gobiernos de Inglaterra y Francia, a -- fin de analizar las condiciones de los trabajadores; en --- 1900 se estableció la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, que creó una Oficina Internacional del -- Trabajo, cuya finalidad sería la de recopilar, traducir y - publicar las leyes laborales de los distintos países que la integraban. (2)

(1) De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo I. Pág. 27.

(2) Cfr. Cincuentenario del Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo. México, 1981. Memoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pág. 9.

La Organización Internacional del Trabajo, vino a constituir un importante triunfo para la clase trabajadora y un resquebrajamiento de los principios del *laisser-faire*, *laisser-passer*, fue un paso firme hacia el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, aquel sobre el cual todo está construido, en contraposición a las ideas del liberalismo económico que pregonaban el aumento del capital pasando sobre los más elementales derechos de la clase trabajadora. Había transcurrido un siglo desde la época en que se pensó en la creación de un derecho internacional del trabajo en el palacio del rey de Francia Luis XIV, quien era partidario de la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia. En el palacio del Rey-sol, como se le llamó a este insignificante personaje por el esplendor que alcanzó Francia durante su reinado, el derecho internacional del trabajo adquirió una dimensión nueva y más alta: "un ordenamiento jurídico que mediante la realización de un fin supremo, que es la justicia social, sería el instrumento mejor, más aún, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal"; haciéndose a un lado la idea tradicional de que la paz y el equilibrio entre las potencias se lograría evitando la guerra, sin tomar en cuenta otros factores, como serían la explotación de los trabajadores en el mundo o el esfuerzo común de todas las naciones para que imperara la justicia en todos los rincones de la tierra. (1)

Después de concluida la Segunda Guerra Mundial, en el año de 1944, la O.I.T. emite una nueva expresión de sus fines, una función que no se restringiría el derecho internacional del trabajo, sino a la preparación de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, con el propósito de contribuir en el marco internacional a la lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los-

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus cit. Tomo I. Págs. 27-28.

seres humanos, es decir por la paz universal de la justicia-social.

Se atribuye la fundación del derecho internacional de la edad moderna a dos célebres tratadistas, Francisco de Victoria y Hugo Grocio, quienes apoyaron su validez intrínseca en el derecho natural, tenemos la doctrina de la soberanía, representada por Bodino, cuyo pensamiento también se alimentaba del derecho natural, de aquí que afirmara que "la soberanía consistía en la potestad de expedir, reformar y derogar el derecho humano, más no el derecho natural porque es norma que deriva de la ley de Dios y porque no depende de la voluntad de los hombres". (1)

Las ideas anteriores fueron los cimientos básicos para que en la edad moderna se pueda afirmar y consolidar el valor universal del derecho internacional y su imperatividad, independientemente de los poderes estatales soberanos; los siglos del absolutismo desmejoraron la idea, pero no lograron aniquilarla, sin embargo, en el siglo XIX la formulación del Estado y la consecuente concepción imperialista de la soberanía, condujo a la separación absoluta entre los conceptos del derecho nacional y el internacional, de ahí que este último fuera definido por Hegel como el "derecho público externo para las relaciones entre los estados independientes"; Triepel por su parte dice que "el derecho internacional es el derecho aplicable a las relaciones de una pluralidad de Estados coordinados entre sí"; en cambio, Anzilotti manifiesta que "el derecho internacional es el orden jurídico de la comunidad de los Estados". Después de la Segunda Guerra Mundial, en el Tratado Oppenheim, se define al derecho internacional como "la ley de las naciones o ley internacional es el conjunto de normas de las costumbres y de los tratados -- que se consideran legalmente obligatorias entre los estados".

(1) De la Cueva, Mario, Opus cit. Tomo I, Pág. 28.

Al término de la primera guerra mundial se alzaron las protestas en contra de la doctrina imperialista de la soberanía y de la concepción del derecho internacional como una norma-constitutiva meramente reveladora de las relaciones externas de los estados. Pero dentro de todos estos cambios, fue el derecho del trabajo el que más transformó su esencia, al --- hacer de él un derecho para los hombres. (1)

El derecho laboral presenta una novedad muy importante, en la historia del derecho internacional, ya que por primera vez sus normas serían discutidas y votadas, no por los Estados como entidades jurídicas, sino por representantes de las clases sociales.

En la primera Asamblea Plenaria de la Conferencia de la Paz, el 25 de enero de 1919, se designó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, cuyas conclusiones se transforman en la parte XIII del Tratado de Versalles, en esta Asamblea se manifiesta un triunfo indiscutible de la clase trabajadora, asistieron representantes de la clase trabajadora, de la clase empresarial y de los gobiernos, para decidir sobre los asuntos en debate, sin embargo en esta primera Conferencia los plenipotenciarios no fueron capaces de aportar soluciones concretas, (2)

En el año de 1938, se sostuvo que los convenios y recomendaciones que habían sido aprobadas por la Conferencia de la O.I.T., cobrarían vigencia por si mismos porque eran, -- además, el resultado de la deliberación, a nivel internacional de la clase trabajadora y a la cual iban a beneficiar.

A lo largo de su desarrollo, el derecho del trabajo ha visto cumplidas sus ansias y anhelos de universalidad que se comparan con el iusnaturalismo que vino a ser la primera defensa que tuvo el hombre en contra de las arbitrariedades --

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus cit. Tomo I. Págs. 28-29.

(2) Cfr. Cincuentenario del Ingreso de México a la O.I.T. Op. cit. Pág. 36.

del poder público, y vino a alcanzar su excelcitud a su vez en la Declaración de los Derechos del Hombre en 1789, de la misma manera y a partir del siglo XIX, pero sobre todo ya en el siglo XX, el derecho del trabajo se alzó como defensor -- del hombre en contra del capital y de los poderes creados -- por la clase burguesa, derivándose de ello, más libertad en el trabajo.

Por consecuencia, el derecho internacional del trabajo es un derecho nuevo, "es un derecho de los hombres, cualesquiera que sean el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o doctrina política", esto es una --- ideología igualitaria, semejante a nuestra declaración de --- los derechos sociales de 1917, en donde se estipuló que para la fijación de los salarios, no se tomara en consideración -- la nacionalidad de las personas. En otras circunstancias, el derecho nacional y el derecho internacional del trabajo viven una relación directa, en primer lugar nació el derecho -- nacional como consecuencia de la lucha de los trabajadores -- de cada nación por la justicia social, y que con el tiempo -- se fue tornando en idea universal, trascendió las fronteras de las naciones que le dieron origen para llegar a convertir se en el derecho internacional, y después, ya como derecho -- universal adquirió vida propia para llevar a las naciones -- del mundo, una serie de normas para beneficio de las clases-trabajadoras. (1)

El maestro Mario de la Cueva considera que en lugar del término derecho internacional del trabajo, le corresponde el de derecho universal del trabajo, en virtud de que las Naciones Unidas no lanzaron una declaración internacional de los derechos del hombre, y si en cambio, una declaración universal, con un sentido más amplio del que han pretendido interpretar algunos tratadistas. (2)

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus cit. Pág. 30.

(2) Ibid. Pág. 30.

Una vez expuesta la forma como tuvo su origen la Organización Internacional del Trabajo, merecen especial atención, algunos artículos de su Constitución, que por su importancia se transcriben íntegramente, y lo mismo hacemos con el preámbulo, el cual es parte esencial de la Constitución, cuyo texto es el siguiente:

"Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

"Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para -- gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del -- principio de salario igual por un trabajo de igual valor y -- del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".

Artículo I.

1. Se funda una organización permanente encargada de --- trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los - fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto-figura como anexo a esta Constitución.

2.- Serán miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran miembros de la Organización el - 1º de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de miembro de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.

3.- Cualquier miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las - disposiciones de la Carta, podrán adquirir la calidad de miembros de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo - la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la --- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

4.- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de miembro de la organización por mayoría de dos tercios de - los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Esta-- admisión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan - de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

5.- Ningún miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Interna- cional del Trabajo. Dicho aviso surtirá efecto dos años des-- pués de la fecha de su recepción por el Director General, a - reserva de que en esa última fecha el miembro haya cumplido -

todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de miembro. Cuando un miembro haya ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio.

6. En caso de que un Estado hubiere dejado de ser miembro de la Organización, su readmisión como miembro se regirá por las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.

Artículo 2.

La Organización permanente comprende:

- a) La Conferencia General de los representantes de los miembros;
- b) El Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y
- c) La Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

Artículo 3.

1. La Conferencia General de los representantes de los miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los miembros.

2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.

3. Todo miembro que sea responsable de las relaciones internacionales de territorios no metropolitanos podrá designar como consejeros técnicos adicionales para acompañar a cada --

uno de sus delegados:

a) a personas nombradas por dicho miembro en calidad de representantes de cualquiera de esos territorios para los -- asuntos que sean de la competencia de las autoridades de tales territorios; y

b) a personas nombradas por dicho miembro para asesorar a sus delegados en los asuntos relativos a territorios no autónomos.

4.- Cuando un territorio esté bajo la autoridad conjunta de dos o más miembros, podrán designarse personas para -- asesorar a los delegados de dichos miembros.

5.- Los miembros se obligan a designar a los delegados- y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones que existan en el país de que se trate.

6.- Los consejeros técnicos sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y con autorización especial del Presidente de la Conferencia; no po---drán participar en las votaciones.

7.- Cualquier delegado podrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus conseje--ros técnicos, quien, en tal caso, podrá participar en los debates y en las votaciones.

8.- Los nombres de los delegados y de sus consejeros -- técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Traabajo por el gobierno de cada uno de los miembros.

9.- Los poderes de los delegados y de sus consejeros -- técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados pre sentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

Artículo 4.

1.-Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.

2. En caso de que uno de los miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

3. En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los miembros las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiere sido designado.

Artículo 5.

Las reuniones de la Conferencia se celebrarán a reserva de decisiones que pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

Artículo 6.

Cualquier cambio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Artículo 7.

1.- El Consejo de Administración se compondrá de cincuenta y seis personas:

veintiocho representantes de los gobiernos;
catorce representantes de los empleadores, y
catorce representantes de los trabajadores.

2. De los veintiocho representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho representantes, por los miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez miembros primeramente mencionados.

3. El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuales son los miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos miembros sean examinadas por una comisión parcial-

antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda apelación interpuesta por un miembro contra la decisión del Consejo de Administración por la que determine cuales son los miembros de mayor importancia industrial será resuelta por la Conferencia; pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

4. Los representantes de los empleadores y los de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la Conferencia.

5. El Consejo de Administración se renovará cada tres años. Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración no pudieren celebrarse al expirar este plazo, el Consejo de Administración continuará en funciones hasta que puedan realizarse.

6. La forma de proveer los puestos vacantes y de designar los suplentes, y otras cuestiones análogas, podrán ser resueltas por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia.

7. El Consejo de Administración elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

8. El Consejo de Administración fijará su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones. Se celebrará reunión extraordinaria cuando lo soliciten por escrito por lo menos dieciséis miembros del Consejo de Administración.

Artículo 8

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas.

El Director General o su suplente asistirá a todas las sesiones del Consejo de Administración.

Artículo 10.

1. Las funciones de la Oficina Internacional del trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el 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.

2. A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:

a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;

b) prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;

c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumba en relación con la aplicación efectiva de los convenios.

d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que -- tengan interés internacional.

3. De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.

Artículo 13.

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá celebrar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.

2. Mientras no se hayan concluido tales acuerdos, o si

en un momento dado no estuvieren en vigor:

a) cada uno de los miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso;

b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración serán sufragados por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo;

c) Las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorratio y recaudación de las contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorratio de los gastos entre los miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales.

3. Los gastos de la Organización Internacional del Trabajo correrán a cargo de los miembros, conforme a las disposiciones vigentes en virtud del párrafo 1 o del párrafo c) del párrafo 2 de este artículo.

4. El miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del miembro.

5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será responsable, ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 19.

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria -- una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de --- aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta a--- aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares -- hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y--- deberán proponer las modificaciones que considere necesarias--- de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los ar--- chivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se -- enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Di--- rector General remitirá una copia certificada del convenio o--- de la recomendación a cada uno de los miembros.

5. En el caso de un convenio:

a) el convenio se comunicará a todos los miembros para -- su ratificación;

b) cada uno de los miembros se obliga a someter el conve--- nio, en el término de un año a partir de la clausura de la -- reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excep

cionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de --- clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o au toridades a quienes compete el asunto, el afecto de que le -- den forma de ley o adopten otras medidas;

c) los miembros informarán al Director General de la Ofi cina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la auto- ridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiem po, los datos relativos a la autoridad o autoridades conside- radas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

d) si el miembro obtuviere el consentimiento de la auto- ridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará -- la ratificación formal del convenio al Director General y --- adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las dis- posiciones de dicho convenio.

e) si el miembro no obtuviere el consentimiento de la au toridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho miembro ninguna otra obligación, a excepción de - la de informar al Director General de la Oficina Internacio-- nal del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Ad- ministración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, pre cisando en que medida se ha puesto o se propone poner en eje- cución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía- legislativa o administrativa, por medio de contratos colecti- vos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

6. En el caso de una recomendación:

a) la recomendación se comunicará a todos los miembros - para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;

b) cada uno de los miembros se obliga a someter la reco- mendación, en el término de un año a partir de la clausura de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto como sea po

sible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

c) los miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en que medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado Federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los miembros que no sean Estados federales;

b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

i) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, -

medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la --reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;

ii) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;

iii) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;

iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;

v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en que medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer-

a estas disposiciones para adoptarlas y aplicarlas.

8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

Artículo 20.

Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero sólo obligará a los miembros que lo hayan ratificado.

Artículo 21.

1. Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los miembros presentes podrá ser objeto de un convenio particular entre los miembros de la Organización que así lo deseen.

2. Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

Artículo 22.

Cada uno de los miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

Artículo 24.

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25.

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerase satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación, y en su caso, la respuesta recibida.

Artículo 26.

1. Cualquier miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan verificado en virtud de los artículos precedentes.

2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3. Si el Consejo de Administración no considerare necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de ofi-
cio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la
Conferencia.

5. Cuando el Consejo de Administración examine una cues-
tión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el
gobierno interesado, si no estuviere representado en el Conse-
jo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado -
para que participe en las deliberaciones del Consejo relati-
vas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las --
deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno -
interesado.

Artículo 30.

En caso de que uno de los miembros no adoptare, para la-
aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas
prescritas por los párrafos 5b), 6b) o 7b i) del artículo 19,
cualquier otro miembro podrá someter la cuestión al Consejo -
de Administración. Si el Consejo de Administración reconocie-
re que el miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a-
la Conferencia sobre el particular.

Artículo 35.

1. Los miembros se obligan a aplicar los convenios que -
hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de es--
ta Constitución, a los territorios no metropolitanos de cuyas
relaciones internacionales sean responsables, incluidos los -
territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad --
administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el
convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades -
del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a
las condiciones locales, o a reserva sea inaplicable debido a
las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones --
que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales.

2. Todo miembro que ratifique un convenio deberá comuni-
car al Director General de la Oficina Internacional del Traba-
jo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una --
declaración en la que indique, respecto a los territorios que

no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, en que medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.

3. Todo miembro que haya comunicado una declaración en virtud del párrafo precedente podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración que modifique los términos de cualquiera otra anterior y dé a conocer la situación en lo que concierne a tales territorios.

4. Cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano, el miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio deberá comunicar el convenio al gobierno del territorio, tan pronto sea posible, a fin de que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte otras medidas. Posteriormente, el miembro, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del convenio en nombre de dicho territorio.

5. Cualquiera declaración en virtud de la cual se acepten las obligaciones de un convenio podrá ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) por dos o más miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que esté bajo su autoridad conjunta; o
- b) por cualquier autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición vigente para dicho territorio.

6. La aceptación de las obligaciones de un convenio en virtud de los párrafos 4 o 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según la Constitución de la Organización se apliquen a los convenios ratifi-

cados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.

7. Todo miembro o autoridad nacional que haya comunicado una declaración en virtud de los párrafos 4 o 5 de este artículo podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración por la que modifique los términos de cualquier declaración anterior o por la que deje sin efecto la aceptación de las obligaciones de cualquier convenio en nombre del territorio interesado.

8. Si no se aceptaren las obligaciones de un convenio en nombre de un territorio al que se refieren los párrafos 3 o 5 de este artículo, el miembro o los miembros o la autoridad internacional, según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rigen en ese territorio respecto a las cuestiones tratadas en el convenio, y el informe deberá señalar en que medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo. También deberán exponer en el informe las dificultades que impiden o retrasan la aceptación de tal convenio.

Artículo 36.

Las enmiendas a la presente Constitución que adopte la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes surtirán efecto cuando sean ratificadas o aceptadas por dos tercios de los miembros de la Organización, incluidos cinco de los diez miembros representados en el Consejo de Administración como miembros de mayor importancia industrial, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 7 de esta Constitución.

Artículo 37.

1. Todas las cuestiones o dificultades relativas la in-

interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referido por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio. Cualquier fallo u opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente párrafo. Toda sentencia dictada por tal tribunal deberá ser comunicada a los miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia.

Artículo 38.

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las Conferencias regionales y establecer los organismos regionales que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización.

2. Las facultades, funciones y procedimientos de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.

Artículo 39.

La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

- a) contratar;
- b) adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos;
- c) comparecer en juicio.

Artículo 40.

1. La Organización Internacional del Trabajo gozará, en el territorio de cada uno de los miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para la consecución de sus fines.

2. Los Delegados de la Conferencia, los miembros del Consejo de Administración, así como el Director General y los funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización.

3. Estos privilegios e inmunidades serán determinados en acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados miembros. (1)

Una vez transcritos los preceptos más importantes contenidos en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no podemos menos que aceptar, que es una Organización bien estructurada tanto administrativa como jurídicamente, con una fuerte cimentación respecto a sus ordenamientos legales a seguir. En todas sus normas se percibe la intención de constituir un organismo bien controlado por sus directivos, conforma una edificación de características tales, que suele por lo mismo ser poco eficiente, quedando la teoría muy lejos de la práctica, en este aspecto, seremos concretos al hacer referencia a los puntos 4 y 5 del artículo 9 del Capítulo Primero de la citada Constitución, en los que se prescribe -- que tanto el Director General como el personal de la Oficina Internacional del Trabajo sólo tendrán funciones exclusivamente de carácter internacional, y no recibirán instrucciones ni de gobiernos ni autoridades extrañas a la Organización, lo -- cual nos parece casi imposible de cumplir, ya que los miembros de la O.I.T., son países ricos, algunos de ellos, aunque

(1) Los artículos transcritos fueron tomados de la Memoria -- del "Cincuentenario del Ingreso de México a la O.I.T." -- Opus cit. Pág. 97 a la 118.

muchos de los miembros que la integran son subdesarrollados, y es común que la balanza se incline en favor de los primeros, esto se debe principalmente a las aportaciones que los países altamente industrializados hacen a la Organización, lo cual implica cierta forma de influencia o control; sin embargo, la existencia de la Organización Internacional del Trabajo está plenamente justificada, pues desde mediados del presente siglo ha proporcionado a los países que la integran, -- asistencia técnica en áreas relacionadas con el trabajo y la política de seguridad social, a partir de 1956 ha enviado, de manera constante, expertos para asistencia técnica a los países de Asia, América Latina, África y el Medio Oriente. Una de sus mayores preocupaciones ha sido la erradicación de los trabajos forzados en el mundo y la lucha en contra de la discriminación en el empleo. (1)

Volviendo al preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, queremos hacer hincapié que esta es la única parte en la que se destaca la necesidad de proteger a los menores y adolescentes, pero que en ninguna otra sección de su ordenamiento principal se hace referencia, aunque claro está, la O.I.T., a través de los convenios y recomendaciones ha mostrado su interés permanente por resolver los problemas de los menores de edad y adolescentes, en virtud de los trágicos resultados que se han venido observando con motivo del trabajo que desempeñan a temprana edad.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 ha sufrido muchas modificaciones, tales como: la enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el instrumento de enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el instrumento de enmienda de 1953, que entró en vigor el 22 de mayo de 1962, y por el instrumento de enmienda de 1972, que entró en vigor el primero -

(1) Cfr. The Encyclopedia Americana. Opus cit. Vol. XV. Págs. 253-254.

de noviembre de 1974.

Las citadas reformas son testimonio de la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo de mantenerse en constante actualidad con el objeto de encontrarse siempre a tono con las legislaciones de los países miembros, pues de lo contrario, las leyes laborales de éstos, podrían rebasar las disposiciones de un organismo que pretende luchar en forma constante para la protección de la clase trabajadora del mundo.

4.3. MIEMBROS DE LA O.I.T.

La formación de la Organización Internacional del Trabajo, data de 1919, inicialmente fueron 78 los miembros que la integraron y en 1946 se convirtió en un organismo especializado de las Naciones Unidas, desde sus inicios quedó claramente determinado que el país que quisiera ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, no tenía que ser forzosamente, miembro de la Sociedad de Naciones; la Carta de las Naciones Unidas tampoco menciona a la Organización Internacional del Trabajo, no obstante, como ya lo hemos mencionado, en 1946 se convirtió en un organismo especializado de las Naciones Unidas y sus funciones pasaron a ser reguladas por el Consejo Económico y Social; cualquier Estado que quiera ingresar a la Organización Internacional del Trabajo, tendrá que obtener en la Conferencia, una votación de cuando menos dos tercios de los votos de los delegados presentes, el miembro que desee retirarse de la Organización puede hacerlo con previo aviso al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dicho aviso surtirá efectos dos años después de su recepción por el Director General; todos los Estados gozan del derecho de retiro, y en caso de pretender su readmisión, ésta se aceptará siguiendo los mismos trámites que efectúan los --

(1) Cfr. Cincuentenario del Ingreso de México a la O.I.T. Op. Cit. Pág. 97.

Estados que ingresan por primera vez.

Según el artículo 2 de la Constitución, la Organización está compuesta por la Conferencia General de los delegados de los Estados miembros, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

a) La Conferencia General de los representantes de los miembros.- Por mandato del artículo tercero de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se integra con cuatro delegados de los Estados miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representantes serán uno de los trabajadores y el otro de los patrones de cada uno de los Estados miembros; el artículo 4° reconoce un voto a favor de cada delegado, pero si no hubiere sido designado delegado por parte de los trabajadores o de los patrones de algún Estado, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no podrá votar.

Las funciones de la Conferencia, indican que los delegados deben reunirse cuando menos una vez al año, como órgano supremo de la Organización le corresponden las funciones más trascendentales, como son fijar los lineamientos generales de la política a desarrollar, discutir y aprobar o rechazar los proyectos de convenios o recomendaciones, que constituirá, fuente importante del derecho internacional del trabajo.

b) El Consejo de Administración.- Es el órgano administrativo de la Organización, como lo establece el artículo 7° su propia Constitución, se compone de 56 personas, veintiocho serán representantes de los gobiernos, catorce representantes de los trabajadores y catorce de los patrones o empleadores; en el párrafo segundo del aludido artículo se dice que diez serán nombrados por los Estados miembros de mayor importancia industrial, esto es por lo que se refiere a los representantes de los gobiernos, los dieciocho representantes de los go-

biernos, que falten para los 56 miembros que integran al Consejo de Administración, serán designados por los delegados gubernamentales a la Conferencia; el Consejo de Administración "determinará cada vez que sea necesario, cuales son los miembros de la Organización de mayor importancia industrial...", - tal decisión puede ser apelada por cualquier miembro y será resuelta por la Conferencia.

El Consejo de Administración se renovará cada tres años, y estará integrado por un presidente y dos vicepresidentes, - de los cuales uno representará al gobierno, otro a los trabajadores y el último a los patrones, cualquiera de los tres -- puede ser el presidente, según se deduce del artículo 7, en su apartado 7; entre las funciones del Consejo de Administración están las de coordinar las actividades de la Organización, definir la política social de la institución vigilando a la vez su cumplimiento, analizar el proyecto de programa y el presupuesto que se presenta a la Conferencia, nombra al Director General, designa a las personas que deben integrar las comisiones que se crean para el mejor funcionamiento de la Organización.

c) La Oficina Internacional del Trabajo.- Es el órgano técnico de estudio y ejecución de los planes y programas de trabajo de la Organización, prepara también, los proyectos de convenios y recomendaciones que se someterán a la consideración de la Conferencia.

La Oficina Internacional del Trabajo se integra por un presidente designado por el Consejo y con el personal técnico y administrativo conveniente para el cumplimiento de sus funciones, este personal técnico y administrativo es designado por el presidente.

Entre las múltiples actividades de la Oficina Internacional del Trabajo están las siguientes: el estudio de las condiciones de vida y de las necesidades más urgentes de los trabajadores de los países miembros a efecto de ayudarles a resol-

ver sus problemas; la resolución de consultas y divulgación - de conocimientos mediante la Revista Internacional del Trabajo y la publicación de monografías, ensayos y boletines; colaboración con los gobiernos que le soliciten, en la capacitación profesional, sistemas de empleo, higiene y seguridad, difusión de los principios de seguridad social y preparación de proyectos legislativos; también interviene en la elaboración de los proyectos de convenios y recomendaciones que serán sometidos a la Conferencia. (1)

Desde 1946, fecha en que la O.I.T. se constituyó en un organismo especializado de las Naciones Unidas, ha tenido como principal objetivo, procurar por todos los medios posibles la estabilización de la paz universal mediante el fomento de la justicia social, y si bien no ha logrado, hasta el momento la realización de sus proyectos, tampoco podemos decir que su existencia ha carecido de utilidad práctica, más bien, está justificada por las acciones que ha emprendido en beneficio de la clase trabajadora del mundo, la injusticia social y los problemas que aquejan a la humanidad se deben a situaciones complejas que están muy por encima de la capacidad de solución y negociación de organismos como la Organización Internacional del Trabajo, la cual ha contribuido de manera especial a la creación del derecho internacional del trabajo, mediante los convenios y recomendaciones que ha suscrito con los países miembros, la otra parte del derecho internacional del trabajo está constituida por los principios fundamentales que en cada país son normas imperativas cuando están debidamente sancionadas.

La Organización Internacional del Trabajo, es una institución en pro de los derechos del trabajador, y dentro de este contexto quedan sobreentendidas las prerrogativas de que debe gozar el menor. No omitiremos las ventajas que se han --

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus cit. Tomo I. Págs. 34-37.

conseguido a través de sus programas extendidos por todo el mundo, donde sobre todo, se manifiestan las recomendaciones que se elaboran para la fijación de la edad mínima de admisión al trabajo de los menores de edad, con el fin de prevenir desequilibrios en estos seres en formación; la O.I.T. se ha preocupado por efectuar estudios profundos relacionados con las disposiciones laborales de cada país, que regulan los nexos entre patrones y trabajadores menores de edad.

La Organización Internacional del Trabajo es en la actualidad uno de los principales organismos mundiales, tanto por la trascendencia de sus funciones como por el número de países que la integran, los cuales hasta 1982 hacían un total de 145, y a continuación se mencionan (1):

Afganistán	Alemania, Rep. Fed. de
Alto Volta	Angola
Arabia Saudita	Argelia
Argentina	Australia
Austria	Bahamas
Bahrein	Bangladesh
Barbados	Bélgica
Benin	RSS de Bielorrusia
Birmania	Bolivia
Botswana	Brasil
Bulgaria	Burundi
Cabo Verde	Rep. Unida del Camerún
Canadá	Rep. Centrafricana
Chad	Checoslovaquia
Chile	China
Chipre	Colombia
Comoras	Congo
Costa de Marfil	Costa Rica
Cuba	Dinamarca

(1) Cfr. Cincuentenario del Ingreso de México a la O.I.T. Op. cit. Págs. 121-123.

Djibuti	Rep. Dominicana
Ecuador	Egipto
El Salvador	Emiratos Arabes Unidos
España	Estados Unidos
Etiopfa	Fiji
Filipinas	Finlandia
Francia	Gabón
Ghana	Granada
Grecia	Guatemala
Guinea	Guinea-Bissau
Guinea Ecuatorial	Guyana
Haití	Honduras
Hungría	India
Indonesia	Irán
Iraq	Irlanda
Islandia	Israel
Italia	Jamaica
Japón	Jordania
Kampuchea Democrática	Kenia
Kuwait	República Lao
Lesotho	Líbano
Liberia	Jamahiriya Arabe Libia
Luxemburgo	Madagascar
Malasia	Malawi
Malí	Malta
Marruecos	Mauricio
Mauritania	México
Mongolia	Mozambique
Namibia	Nepal
Nicaragua	Níger
Nigeria	Noruega
Nueva Zelandia	Países Bajos
Pakistán	Panamá
Papúa Nueva Guinea	Paraguay
Perú	Polonia

Portugal	Qatar
Reino Unido	República Dem Alemana
Rumania	Rwanda
Santa Lucía	Senegal
Seychelles	Sierra Leona
Singapur	Rep. Arabe Siria
Somalia	Sri Lanka
Sudán	Suecia
Suiza	Suriname
Swazilandia	Tailandia
Tanzania	Togo
Trinidad Tobago	Túnez
Turquía	Rep. Soviética Soc. de Ucrania
Uganda	U.R.S.S.
Uruguay	Venezuela
Viet-Nam	Yemen
Yemen Democrático	Yugoslavia
Zaire	Zambia
Zimbawe	

4.4. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Como ha sido asentado con anterioridad, la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, se integra con cuatro representantes de cada uno de los países miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representantes, uno será de los empleadores o patrones y el otro de los trabajadores (artículo 3º, apartado I de la Constitución de la O.I.T.). Como órgano supremo de la Organización, tiene entre sus distintas funciones, la de discutir y aprobar o rechazar los proyectos de convenios y recomendaciones de --- los que saldrá el derecho internacional del trabajo. Los convenios equivalen "a un tratado celebrado entre Estados;" y --- las recomendaciones "son simples sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se formule un proyecto

de ley". (1)

"El art. 19 de la Constitución de la O.I.T. establece-- la diferencia entre los convenios y las recomendaciones; el primero es el equivalente a un tratado celebrado por los poderes ejecutivos de los estados, y debe ser aceptado o rechazado en su término, sin que puedan introducirse en él modificaciones. En cambio, la recomendación es una sugerencia-- que se dirige a los estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley, en armonía con ella, para ser discutido por el poder legislativo. Estas diferencias han sido resumidas en una fórmula, que nos parece apropiada: el -- convenio, ratificado por el órgano competente del estado, de viene automáticamente derecho positivo, en tanto que la reco-- mendación necesita una ley posterior que positivice sus prin-- cipios". (2)

De la presente cita se concluye que el convenio, una -- vez suscrito y ratificado por el país miembro de la Organiza-- ción, implica la obligatoriedad de ser observado en todas -- sus disposiciones; en cambio la recomendación es diferente, -- en el sentido de que su estricta observancia, se deja al árbi-- trio del país miembro de la Organización, carece de fuerza, -- a diferencia del convenio.

Para obtener la aprobación de los convenios y recomenda-- ciones se sigue todo un procedimiento de doble discusión que consiste en lo siguiente: la Conferencia, en base a las pro-- puestas de la Oficina Internacional, vota un anteproyecto -- que es sometido después al examen de los gobiernos, las res-- puestas recibidas, sirven para que en una reunión posterior, los miembros se pronuncien sobre su adopción o rechazo; pa-- ra que haya aceptación del anteproyecto se requiere el voto-- de dos tercios de los delegados presentes (art. 19 de la --- Constitución de la O.I.T.).

(1) Cfr. De Buen L., Néstor. Opus Cit. Tomo I. Pág. 390.

(2) De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo I. Págs. 36-37.

Según el apartado 4 del artículo 19 de la Constitución - de la O.I.T., una vez aprobado el convenio o la recomendación, "El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas dos copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los miembros". (1)

Néstor de Buen L. (2) expone que en nuestro país, "la vigencia de un convenio aprobado en el seno de la O.I.T. requerirá la aprobación del Senado, pero será condición esencial que esté de acuerdo con la Constitución, lo que significa que el derecho internacional del trabajo no podrá contrariar al artículo 123 constitucional (art. 133 de la Constitución)".

Es oportuno recordar que la resolución aprobada de París en el año de 1945, constituyó una auténtica Carta de la Juventud, en aquella ocasión, la Organización Internacional del Trabajo hizo un sinnúmero de recomendaciones acerca de las medidias que deberían de seguirse en beneficio de los menores que trabajan. En esta resolución se señaló la absoluta necesidad de una reglamentación de sus horas de trabajo, considerando las necesidades de los niños y adolescentes, se hacía especial hincapié en el descanso semanal. (3)

Periodicamente, los convenios y recomendaciones son objeto de revisiones y actualizaciones, mismas que no se han verificado en forma uniforme por el grado de dificultad que existe para llevarlos a la práctica, en países donde el desarrollo social o la educación no lo permiten, factores de origen económico sobre todo, impiden su implementación en países de-

(1) Cincuentenario del Ingreso de México a la O.I.T. Op. cit. Pág. 108.

(2) Op. Cit. Tom I. Pág. 390

(3) Cfr. Martínez Vivot, Julio J. Citado en "El Derecho Labo-
ral en Iberoamérica". Op. Cit. Pág. 476.

América Latina. Pero por encima de todos los impedimentos, la O.I.T. ha mostrado su interés no solo declarativo, sino que se mantiene unida a los proyectos con fines de capacitación y formación profesional, planes de atención a la salud, educación y alfabetización, con respecto a los países miembros.

La O.I.T. se ha impuesto la tarea de dignificación de -- los derechos del hombre trabajador, y lo ha hecho posible a través de convenios y recomendaciones, como hemos afirmado, -- tratando de acoplar las condiciones de cada país con los objetivos propios de la Organización. No obstante, los resultados hasta la fecha no son satisfactorios y quedan todavía muy lejos de las metas que se pretenden alcanzar.

Todos los convenios efectuados por la O.I.T., son sin -- duda importantes, pero los relacionados con la edad mínima de admisión al trabajo, cobran especial interés, en base a nuestro tema de estudio.

La edad mínima de admisión al trabajo ha constituido una preocupación constante, pues unos años antes de la creación -- de la O.I.T., en 1900, la Asociación Internacional para la Legislación Laboral, con sede en Basilea, Suiza, llamó por primera vez, en lo que va del presente siglo, la atención sobre el trabajo de los menores; y en 1913, en Berna, Suiza, se recomendó la prohibición del trabajo nocturno para los menores de 16 años, pero no se tomó ninguna acción respecto a la edad mínima en general. La primera Conferencia de la O.I.T. celebrada en Washington, D.C., en 1919, aprobó el convenio número 5; luego vendría la aprobación del convenio número 7 en Génova, Italia, en el año de 1920, en estos dos convenios se fijó la edad mínima de 14 años para el trabajo en la industria y -- las tareas a bordo de buques, respectivamente; el convenio -- número 33, en el año de 1932, para las actividades no industriales; el convenio número 10, suscrito en el año de 1921 regulaba el trabajo en la agricultura; el convenio número 15, -- suscrito también en 1921, regulaba el trabajo para pañoleros--

y fogoneros menores de edad; el convenio número 112 que regulaba el trabajo de los menores que se dedicaran a laborar en la pesca, se llevó a cabo en 1959, y el convenio número 123 - para la regulación del trabajo subterráneo de los menores de edad tuvo lugar en el año de 1965. (1)

En los convenios 5 y 7, al igual que en el 33, se fijaba la edad mínima de catorce años para la admisión al trabajo; - se aceptaba su entrada prematura cuando los trabajos se realizaban en empresas o en otros lugares donde unicamente se encontraban miembros de la familia del empleador, o cuando se verificaban en escuelas técnicas aprobadas y vigiladas por la autoridad pública. Con el fin de ejercer un mejor control de las limitaciones establecidas, se impone un registro de inscripción e inspecciones, cuando se trate de tareas clasificadas como peligrosas, las legislaciones deberán de fijar edades mínimas superiores a las indicadas. (2)

La edad mínima de admisión al trabajo ha sido desde hace muchos años, motivo de apasionadas discusiones y la falta de un concenso uniforme para su fijación, ha traído graves consecuencias para el menor de edad, aunque los gobiernos se han preocupado por elevar la edad de los menores que tienen necesidad de trabajar.

En los trabajos no industriales se permite que cumplidos los doce años, los menores puedan ser ocupados por espacio de dos horas, sin exceder de éstas, y fuera del horario de su -- instrucción escolar. En pro del arte, de la ciencia y de la enseñanza, se concede permiso para actuar a los menores, en exhibiciones públicas, aún antes de los doce años, cuando no exista peligro ni perjuicio para su desarrollo físico y moral y que el trabajo concluya además antes de la media noche. Por

(1) Cfr. The Encyclopedia Americana. Op. Cit. Vol. VI. Pág. 464.

(2) Cfr. Martínez Vivot, Julio J. Op. cit. Pág. 477.

lo que concierne al trabajo ambulante o en la vía pública se recomienda estipular edades mayores al mínimo genérico permitido.

En el ramo de trabajo agrícola, queda prohibido el empleo de menores de catorce años en empresas de ese tipo o de sus dependencias, aunque fuera de las horas escolares se pueden ocupar en trabajos ligeros, concurriendo a la escuela -- por lo menos ocho meses al año; aunque estas limitaciones -- son relativas y flexibles por la ausencia de control; se observa un lamentable panorama en las plantaciones en donde en las condiciones más precarias trabajan millones de menores -- que aún no cumplen los siete años de edad, este ha sido uno de los problemas sobre los que más llamó la atención el Director General frente al Consejo de Administración en la conmemoración del Año Internacional del Niño, efectuado en febrero de 1979.

El convenio número 15, fija la edad mínima en dieciocho años, para el personal que desempeña las actividades de pañoleros o fogoneros; lo mismo ocurre con el trabajo subterráneo regulado por el convenio 123, en el año de 1965. De todos los anteriores convenios, el número 5 ha sido el que más ratificaciones obtuvo.

Los mínimos de las actividades industriales, las no industriales y marítimas, pretendieron ser ampliados en las conferencias de 1936 y 1937 a la edad de 15 años. Para tal fin se hizo necesaria la revisión de los convenios originales, a través de los diversos convenios 58, 59 y 60, sin conseguir los propósitos deseados porque un número reducido de países ratificaron los nuevos convenios. Quizá por estos motivos no tuvo éxito la propuesta que se formuló al respecto en la Resolución de París en 1945, para fijar en 16 años la edad mínima laboral, en la que también se hacían sugerencias para la modificación de la enseñanza obligatoria. Se insistió con tenacidad en este propósito, logrando que en 1973 se aprobara una convención para trabajar como un instrumento ge

neral en la materia y como fusionador de todos los textos -- extraviados, dando como resultado el convenio 138, que exhortó a las políticas sociales locales a efecto de hacer inadmisibile el trabajo de los niños, y para elevar progresivamente los mínimos de edad de admisión al trabajo para favorecer el desarrollo físico y mental de la juventud. En el inicio, ese mínimo debe ser de 15 años, esta edad deberá coincidir con el término de la enseñanza obligatoria; no obstante esta disposición, y tratándose de algún país miembro cuyo desenvolvimiento y condiciones económicas no sean suficientes, se acepta que se fije la edad de catorce años como mínimo, para fines laborales. (1)

Esta actitud hacia los países carentes de economías solventes, la consideramos como una excepción a las normas establecidas en los convenios, a simple vista parece benévola y comprensiva, pero nociva para con los menores pobladores de países desafortunados en el aspecto económico, pues es obvio que los menores de estos países carecen de la alimentación adecuada para desempeñar satisfactoriamente sus labores, lo cual contribuirá a un mal desarrollo del organismo de dichos adolescentes y al fracaso de una de las más importantes propuestas de la O.I.T. para la protección del menor de edad, - no obstante, esto se hace necesario en virtud de las necesidades económicas del menor que para poder subsistir tiene -- que trabajar.

Se añadió el caso en el cual el trabajo resultaba perjudicial para la salud, seguridad o moral de los jóvenes, en virtud de ello, el límite de admisión debe superar los 18 -- años. Anteponiendo un criterio realista y de acuerdo a experiencias ratificatorias de convenios anteriores, se optó por excluir algunos empleos de los límites generales antes referidos, y aún más, se admitió la determinación de uno infe---

(1) Cfr. Martínez Vivot, Julio J. Op. Cit. Págs. 477-478.

rior con la condición de que no se tratase de actividades mineras, industria de la construcción y en plantaciones que -- sean empresas comerciales, llegándose inclusive a admitir el trabajo entre los 13 y 15 años, cuando no se afecte la salud, ni sus posibilidades ocupacionales, técnicas o vacacionales, y en festividades artísticas con horarios reducidos. A fin - de un mejor cumplimiento de lo expuesto, el artículo 9° de - la convención aconseja tomar las medidas que sean necesarias para lograr la efectividad de las disposiciones, propone pe- nalidades adecuadas y el establecimiento de registros y do-- cumentación que haga ameno el control. En el transcurso de - 1973, se aprueba la recomendación 146, que viene a complemen- tar al convenio 138; en la recomendación se sugieren políti- cas nacionales donde priven las necesidades de los niños y - los jóvenes con programas que apunten a mejorar sus condicio- nes físicas y mentales, la lucha para desterrar la pobreza, - superar las condiciones adversas a la familia, impulsar la - seguridad social, educación y capacitación adecuada. Se pro- pone unificar las edades mínimas de admisión para todas aque- llas actividades calificadas como peligrosas, sobrepasando - los términos del convenio, más allá de los 16 años, requi--- riendo que cuando el límite sea inferior a los 15 años, se -- hagan esfuerzos para llegar al mismo. Con relación a las ac- tividades peligrosas, sugiere eliminar a los menores de 18 - años en el desempeño de tales labores, esto será objeto de - revisiones periódicas de acuerdo a los progresos técnicos de la ciencia.

Se aconseja no descuidar la vigilancia de las condicio- nes en que trabaja el menor, con supervisión en las escuelas vocacionales y técnicas, a fin de impedir que se trastornen- sus objetivos. El contralor debe estar pendiente de los sala- rios pagados, horas de trabajo, descansos, vacaciones, cum-- plimiento de las normas sobre seguridad social, para lo cual sugiere un método apropiado de registro de nacimientos y do- cumentos que comprueben la edad, etc.

El convenio aducido ha sido ratificado hasta la fecha - por un numeral infimo de Estados miembros de la O.I.T. en el mundo y en el Continente Americano, tales como Costa Rica, - Cuba y Uruguay, pero si se ha planteado por una gran mayoria de países la imposibilidad de unificar la edad mínima de admisión en todas las actividades, porque se debe tomar en --- cuenta el desarrollo económico y social de cada uno de ellos.

El trabajo nocturno de los menores de edad es uno de -- los temas más debatidos y por lo mismo, materia de diversos convenios y recomendaciones. Así tenemos que en 1919, el Convenio número 6 prohíbe el inicio al trabajo por la noche de los menores, en la industria, en tanto no hayan cumplido die ciocho años de edad, pero sí pueden hacerlo a partir de los- 16, en tareas que por motivo de su naturaleza debieran conti nuarse de día y de noche; excepto de los que trabajaban en - talleres familiares, exigiéndoles en todos los casos, un reposo entre jornada y jornada, el Convenio número 90 de 1948- redujo a 12 horas la jornada. El convenio número 79 de 1946, contiene normas similares para los trabajos no industriales, así como limitaciones para los trabajos en espectáculos ar- tísticos permitidos hasta la medianoche. Por su parte el Convenio número 93 de 1949, referente a los trabajadores del -- mar, dispone que no se podrán desempeñar trabajos nocturnos- por menores de 16 años y en jornadas que sean de nueve horas seguidas. La Recomendación número 14, de 1921, relativa a la agricultura, aconsejó reglamentar las labores nocturnas de - los menores, en las empresas dedicadas a actividades agrícola- las concediendo un período de descanso continuo y suficiente entre cada jornada. (1)

Con relación a los exámenes médicos de los menores que- trabajan en la industria y en otras actividades, los Conve- -- nios números 77 y 78 de 1946, establecen como requisito para

(1) Cfr. Martínez Vivot, Julio J. Op. cit. Pág. 480.

que los menores de 18 años puedan ser admitidos a un trabajo que sean examinados por un médico calificado y sin costo alguno para el menor, la aptitud para desempeñar el trabajo se consignará en un documento que será renovable cada año, y -- pueda extenderse hasta los 21 años, cuando los trabajos im-- pliquen riesgo para la salud. Una recomendación del mismo -- año sugiere que al término de la edad escolar obligatoria -- se practique el examen referido, a la vez propone que se --- efectúe a los trabajadores ambulantes, antes de autorizarles trabajar en la vía pública.

Entre otros Convenios y Recomendaciones, con motivo del trabajo del menor, citaremos los siguientes: Convenio número 88, de 1948, que habla del servicio del empleo, estableciendo la necesidad de adoptar y perfeccionar medidas especiales en dicho campo y en el de la orientación profesional. La Recomendación número 45, de 1935, sobre empleo, propone la --- creación de oficinas especiales para entregar a los menores- programas para combatir el desempleo. La Recomendación número 47, de 1936, relativa a las vacaciones para menores de 16 años sugiere un mínimo de 12 días de descanso. La Recomendación número 48, de 1936, acerca de las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, aconseja el no empleo de jóvenes de ambos sexos en los despachos de bebidas. El Conve nio número 29, de 1930, prohíbe el trabajo forzoso para los- menores de 18 años. Existen también diversas Recomendaciones relativas a la formación profesional, aprendizaje y orienta- ción profesional para beneficio de los menores de edad. (1)

Aún con todos los esfuerzos de la O.I.T., los países de América Latina y de otras partes del mundo, se encuentran an te una realidad jurídica y social que les impide la ratifica

(1) Cfr. Martínez Vivot, Julio J. Op. Cit. Págs. 480-481.

ción de los Convenios y Recomendaciones, porque sus posibilidades no les permitiría implementar en normas de vigencia -- auténtica, una legislación que sería extraña a lo que la realidad pudiera ofrecer, de ahí que solamente algunos países -- miembros de la O.I.T. ratifiquen los Convenios, por ejemplo, en relación al Convenio unificador número 138, sólo Costa-Rica, Cuba y Uruguay lo ratificaron, por lo que a América La tina se refiere.

Examinando las compilaciones legislativas de diversos -- países, se llega a la conclusión que la edad generalizada de inicio laboral es de 14 años. Existen ciertas excepciones en algunos países, con respecto a determinadas tareas, y por -- ello se autoriza que empiecen a los 12 años, se prohíbe el -- trabajo nocturno y las tareas en actividades peligrosas e in-- salubres para menores de 18 años; las jornadas de trabajo -- van de seis hasta las ocho horas diarias; por lo que respec-- ta a las legislaciones de los países americanos, estas dis-- tan mucho de la realidad, específicamente, en las áreas rura-- les, donde las posibilidades de educación son limitadas por-- la tradición, la pobreza y la ignorancia, contribuyendo así-- a que se manifieste el trabajo de niños y adolescentes en -- condiciones que quedan al margen de toda normatividad; exis-- ten países como Uruguay, en donde, se autoriza el trabajo ru-- ral para los menores que han cumplido 12 años, a pesar de -- las graves consecuencias que puede traer para su correcto de-- sarrollo físico.

En las zonas urbanas se advierte la disminución de la -- labor de los niños, por otra parte, la aparición de numero-- sas actividades callejeras, donde encuentran la posibilidad-- de incrementar los ingresos de la familia en tareas como lus-- tradores de calzado, cuidadores de vehículos, vendedores de-- diarios y otras actividades.

La Organización Internacional del Trabajo procurando --

siempre el bienestar de la comunidad internacional, ha adoptado a través de la Conferencia Internacional del Trabajo, los convenios relacionados con el trabajo del menor, cuyos títulos oficiales anotamos enseguida:

Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), --- 1920; Convenio sobre edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921; Convenio sobre edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima -- (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946; Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946; Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946; Convenio (revisado) -- sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959; Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965; Convenio sobre el examen médico (trabajo subterráneo), 1965; Convenio sobre la edad mínima, 1973. (1)

México ingresó a la Organización Internacional del trabajo en 1931, en ese año curiosamente, inició su vigencia nuestra primera Ley Federal del Trabajo, por espacio de 47 años, nuestro país ha participado en las conferencias regionales y en las extraordinarias de Ginebra. Destacamos que algunos mexicanos han figurado en puestos de la dirección y de la administración de tal organismo.

(1) Cfr. Cincuentenario del Ingreso de México a la O.I.T. -- Opus Cit. Págs. 127 a la 134.

Entre los Estados miembros que forman la O.I.T., ocupamos el décimo octavo lugar en base a que nuestro país es -- uno de los que ha ratificado más Convenios y Recomendaciones.

Los convenios Internacionales que nuestro país ha ratificado y que tienen estrecha relación con nuestro tema son los siguientes: a) Tratado número 16, examen médico de los menores, publicado en el D.O. en abril 23/38; b) Tratado número 58, edad mínima de admisión en el trabajo marítimo, publicado en el D.O. en junio 22/51; c) Tratado número 90, sobre trabajo nocturno de los menores en la industria, publicado en el D.O. en diciembre 31/55; d) Tratado número 102, sobre seguridad social, norma mínima de admisión al trabajo de pescadores, publicado en el D.O. en noviembre 28/60; e) Tratado número 123, sobre edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, publicado en el D.O. en enero 18/68; f) Tratado número 124, examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos de las minas, publicado en el D.O. en enero 20/68. (1)

Además de la versión anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en un informe relativo a la celebración del ingreso de México a la O.I.T. en el año de 1981, -- señaló como ratificados por nuestro país, los siguientes -- convenios, que también tienen relación con nuestro análisis Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921; Convenio (revisado) sobre la edad mínima --- (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado), sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959; Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965; Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.

(1) Cfr. MORALES S., Servio Tulio. En "El Derecho Laboral - en Iberoamérica". Op. Cit. Págs. 887-889.

Según el informe de la citada dependencia, el total de Convenios que México ha ratificado son 56, y los Convenios que la O.I.T. ha sometido a consideración de sus miembros son 156. (1)

El hecho de que nuestro país haya ratificado un buen número de Convenios, no debe enorgullecernos, porque todavía no hemos logrado evitar el trabajo de los menores, que sin otro camino que tomar ante la pobreza prefieren desempeñar cualquier actividad. No basta, ocupar uno de los primeros lugares en cuanto a ratificación de Convenios, sino resolver los problemas de los menores o al menos, hacerlos menos difíciles.

4.5. SEGURIDAD SOCIAL

Al término de la Segunda Guerra Mundial, surgió con mayor fuerza la idea de la seguridad social y se extendió rápidamente por todas las naciones de la tierra a partir de la segunda mitad del presente siglo, aunque esta aspiración se venía gestando a raíz de la Primera Guerra Mundial que se había iniciado en 1935 cuando los Estados Unidos de América promulgaron su "Ley de Seguridad Social", primera de su tipo en la época contemporánea, posteriormente en 1938 aparece la ley neozelandesa. (2)

Como antecedentes de la seguridad social en el mundo, podemos apreciar la ayuda que se han prestado los pobres unos a otros, en un gesto estrictamente humanitario, a través del sistema de la mutualidad; así como en un sentido más amplio y general se encuadra también la labor de las instituciones pías y las iglesias, los gobernantes y algu-

(1) Cfr. Cincuentenario del Ingreso de México a la O.I.T. - Opus Cit. Págs. 127 a la 134.

(2) Cfr. Guerrero López, Euquerio. Opus Cit. Pág. 539.

nos hombres de buena voluntad, los que no se conformaron -- con presenciar la tragedia y miseria de las clases sociales débiles, sino que actuaron en favor de ellas. A las institu-- ciones que se dedican a la beneficencia de las clases necesi-- tadas, se les conoce con el nombre de mutualidades y asis-- tencia privada o pública, las mutualidades tuvieron su cuna en la Ciudad de Roma.

Los antecedentes de la seguridad social en España, da-- tan de la época del Rey Carlos V, que fue el que emitió la-- cédula que llevó su nombre, y otros documentos que estaban-- destinados en parte, a la solución del problema social. (1)

La seguridad social tuvo sus antecedentes en la previ-- sión social, la cual, junto con el derecho laboral, princi-- pió la aportación jurídica de la edad contemporánea a la -- formación de un sistema político en el que la riqueza deja-- de ser un patrimonio de los hombres y los pueblos, con fi-- nes imperialistas y se convierte en benefactora del trabajo humano.

En el siglo pasado, cuando se aprecian los daños tan -- severos del desarrollo tecnológico, el problema del riesgo-- profesional se contempló como concomitante al maquinismo, - lo que dió origen al seguro contra los accidentes de traba-- jo, en Alemania, principalmente.

El desarrollo de la acción de la previsión social, a -- través de la asistencia pública y privada se conjuga con la evolución de la doctrina de la responsabilidad civil, la -- que va concatenada a la responsabilidad social, derivada de la institución de los seguros sociales, y que junto con la-- teoría del riesgo profesional, fortalecieron la idea de la-- previsión social, al igual que las ideas del derecho del -- trabajo.

(1) Cfr. De la Cueva. Mario. Op. Cit. Tomo II. Págs. 6,^o
8.

La ideología de la previsión social, alcanzó tal evolución en el siglo XIX, que hizo posible el aseguramiento del trabajador en los años que por su edad o a consecuencia de algún accidente de trabajo, ya no pudiera concurrir a desempeñar sus actividades, en condiciones dignas de su naturaleza humana, donde habría de desarrollar una vida similar a la que tenía cuando estaba trabajando en plenitud de facultades.

En nuestro país, y específicamente refiriéndonos a nuestro derecho mexicano del trabajo, la previsión social agrupa dos fuentes principales, según la opinión del maestro Mario de la Cueva (1) : "La impuesta por una norma constitucional o legal y la que tiene su origen en los contratos colectivos". En ambas hipótesis priva una sola idea, la seguridad futura del trabajador.

El Derecho del Trabajo y la previsión social, son dos elementos que van aparejados, al primero se encomienda la dirección del hombre en su vida presente, para conservar su energía de trabajo y proporcionarle un modo decoroso y honesto de vivir junto con su familia; la previsión social planea y asegura el futuro, aunque en los dos destaca únicamente una meta: "El reconocimiento del derecho del hombre a vivir como el ser que ha hecho la historia y construirá el mañana".

La frase antes transcrita, nos induce a reflexionar acerca del presente de los menores cuyas obligaciones cargadas a la espalda, reflejan el ejercicio de una pésima administración nacional en el aspecto económico, la cual proyecta un futuro incierto, un ejército de hombres faltos de preparación educativa y capacitación laboral, que lejos de ser productivos a la Sociedad, resultarán una carga humana. Con

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 18.

secuentemente, el mañana estará poblado por hombres incapacitados para producir los satisfactores indispensables para su propio consumo.

Según algunos tratadistas de los últimos cuarenta años, la idea de la seguridad social surgió a mediados del presente siglo, en las acciones del Presidente Franklin D. Roosevelt, cuando debido a la gran depresión económica que sufrían los Estados Unidos de América, llegó al poder y puso en práctica medidas tendientes a proteger a las clases más necesitadas de su nación antes del inicio de la Segunda Guerra Mundial; también encontramos antecedentes sobre la seguridad social en el pensamiento de los ideólogos de la Revolución Francesa que pregonaban los derechos del hombre y del ciudadano al pueblo francés. Posteriormente, a la caída de Luis XVI y proclamación de la República, la Convención se dió a la tarea de entregar a Francia una nueva Constitución por la que habría de regirse, en la sesión del 17 de abril de 1793, el diputado Romme presentó a la Asamblea un proyecto para una nueva declaración de derechos, como sustitutos de la Declaración de 1789, en esta proposición expone una clasificación tripartita de los derechos de los hombres, en la que la historia contempla por primera vez, el término "derechos sociales", junto con los derechos individuales del hombre en sociedad y de los derechos políticos; de los primeros se desprendieron dos conceptos sumamente valiosos, respecto del derecho del trabajo y de la seguridad social. (1)

La idea de la seguridad social sigue evolucionando hasta llegar al siglo XX, donde presenta una nueva idea, la de asegurar y hacer real una vida decorosa para los hombres, a través del ejercicio de sus derechos, en un sentido estricto.

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 35.

tamente humano, como lo manifestara el gran tratadista francés Georges Ripert, con motivo de la presentación de su libro titulado: "El régimen democrático y el derecho civil moderno", "el hombre contemporáneo expulsa la fraternidad en la medida en que recuerda la caridad, y rechaza también la idea de deber como concepto ético y la sustituye con la noción de derecho". (1)

El 12 de agosto de 1941, Winston Churchill y Franklin D. Roosevelt, suscribieron la Carta del Atlántico, la cual en los puntos quinto y sexto consignaba importantes preceptos sobre la seguridad social, según la cita textual siguiente:

"Quinto, desean llevar a cabo la más plena colaboración de todas las naciones en el campo económico, a fin de obtener para todos mejores condiciones de trabajo, progreso económico y seguridad social".

"Sexto, después de la destrucción final de la tiranía nazi esperan ver establecida una paz que permita a todas las naciones los medios para vivir a salvo dentro de sus fronteras que asegure a todos los hombres de todas las naciones la posibilidad de vivir libres del temor y libres de necesidades".

No obstante que la Carta del Atlántico fue suscrita solo por Estados Unidos y Gran Bretaña, los puntos transcritos tienen un significado universal, de aquí emerge el majestuoso derecho internacional social. (2)

Por lo que se refiere a la Carta de las Naciones Unidas, no contiene el término sobre la seguridad social, pero en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciem

(1) De la Cueva, Mario, Op. Cit. Tomo II. Pág. 35.

(2) Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 284.

bre de 1948, en el artículo 22 se establece que:

"Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización de los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad". (1)

Nuevamente citaremos el Tratado de Versalles de 1919, creador de la O.I.T., cuyos principios más esenciales tratan de la transformación del antiguo derecho de gentes, y sostiene que el nuevo derecho internacional del trabajo ya no será un ordenamiento jurídico regulador de las relaciones externas entre los Estados, sino que se ocupará del bienestar de las clases trabajadoras, sin descuidar el primer propósito.

La Declaración de Filadelfia en 1944, a la que ya hemos hecho mención en otra parte de este trabajo, se inclinó decididamente en pro de la seguridad social; en el apartado primero de su Declaración retoma la tesis de que: "la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos, por lo que la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incansante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo", y en el apartado segundo postula importantes conceptos sobre la igualdad al decir que: "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". Por último, el apartado tercero añade que la O.I.T. - realizará programas tendientes a "lograr el pleno empleo y-

(1) Guerrero López, Euquerio. Op. Cit. Pág. 539.

la elevación del nivel de vida, impartir la formación profesional; garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores; proteger la infancia y la maternidad; administrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales". No conforme con emitir la Declaración de Filadelfia, la O.I.T., en la Conferencia de 1952, obtuvo la aprobación del Convenio 102, cuyo contenido prevé las normas mínimas de seguridad social, como: "asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, desempleo, vejez, accidente o enfermedad profesional, familiares, maternidad, invalidez y sobrevivientes". (1)

Los Estados Americanos han tenido al igual que otros países, una brillante participación en cuanto a seguridad social se refiere. Desde la Conferencia de Washington en 1889, en la que se reunieron las naciones de nuestro continente, hasta nuestros días, han continuado participando activamente en las reuniones y conferencias, que tienen como propósito la seguridad social del trabajador; así tenemos la V Conferencia celebrada en Santiago de Chile, en el año de 1923, bajo auspicios de la O.I.T., en la que se declaró que "el trabajo humano no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio", se hicieron otras recomendaciones en materia de previsión social en relación al trabajo de las mujeres y de los menores, al riesgo de trabajo y habitaciones. En 1948, durante la IX Conferencia celebrada en Bogotá, Colombia, aprobó la carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos. (O.E.A.), que en sus artículos 28 y 29 destaca el derecho a "un nivel económico y decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Op. Cit. Págs. 41-42. Tomo II.

cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar". En esta Conferencia, igualmente se aprobó la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, --- aquí se ratificó "la exigencia sobre la seguridad social, - el pronunciamiento sobre la justicia social y la Carta Internacional Americana de garantías sociales, que contiene - una segunda confirmación del principio de la seguridad social". (1)

Las conferencias de los Estados Americanos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, además de la Conferencia Universal, organiza conferencias locales, a fin de examinar los problemas particulares; tales como la Conferencia de Santiago de Chile en 1936, la celebrada en la Habana, Cuba, en el año de 1939. Posteriores a éstas, siguieron efectuándose otras conferencias en diferentes países, entre las que se cuenta la celebrada en nuestro país en el año de 1974. (2)

Una de las más hermosas declaraciones de los países latinoamericanos, en pro de la justicia social, es la de Buenos Aires, Argentina, en el año de 1961, la cual textualmente dice: "Conscientes del momento histórico por el que atraviesa América y de la inaplazable urgencia de unir esfuerzos para lograr el auténtico progreso económico y social de nuestros pueblos en condiciones de libertad, dignidad y seguridad económica, que permitan al individuo satisfacer sus - necesidades espirituales y materiales...Persuadidos de que hablar de libertad implica eliminar la miseria, pues aquellas son, en esencia, incompatibles con ésta... Reafirman - el principio de que toda política o medida de índole nacional o internacional debe juzgarse según el grado en que con

(1) De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo II. Pág. 42.

(2) Ibid. Págs. 42-43.

tribuya al logro de condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". (1)

No podemos omitir a la VI Reunión Interamericana de - Seguridad Social, que tuvo lugar en México y que por ello se le denominó Declaración de México, que previa firma por parte de las delegaciones asistentes, concluyó el 27 de -- septiembre de 1960, a continuación transcribimos algunos - puntos de sus conclusiones:

"Que en la medida propia de la esfera de la acción de los gobiernos, de las facultades que les conceden sus constituciones políticas y de la competencia de las instituciones, la seguridad social implica:

1. Garantizar que cada ser humano contará con los medios suficientes para satisfacer sus necesidades en un nivel adecuado a su dignidad.

2. Permitir el disfrute de los bienes materiales, morales, culturales y sociales que la civilización ha creado para beneficio del hombre.

3.- Establecer las condiciones necesarias para que cada persona y cada pueblo pueda vivir sin temor, sin amenazas y sin recelos.

4.- Enseñar que nada se consigue sin el esfuerzo propio y que es antisocial la falta de cumplimiento de los deberes y obligaciones que justifican el goce de las garan--tías y de los derechos.

5.- Permitir que cada hombre pueda perfeccionar su -- propia capacidad, el rendimiento de sus esfuerzos, la utilidad de sus tareas, para obtener un sano bienestar en beneficio de su familia, de su comunidad y de su nación.

6.- Fortalecer el ejercicio real de las libertades, - mediante un combate sistemático en contra de la miseria, de

(1) De la Cueva, Mario Op. Cit. Tomo II. Pág. 43.

la ignorancia, de la insalubridad, de la necesidad, del abandono y del desamparo.

7. Dar facilidades para que las grandes mayorías disfruten de una sana alimentación y de una habitación digna.

8. Crear las condiciones indispensables para estimular la solidaridad entre los hombres y entre los pueblos a fin de convertirla en el instrumento más eficaz de la seguridad social.

9. Advertir que la prosperidad debe ser indivisible y comúnmente compartida como un único de vigorizar la democracia política, la democracia económica y el disfrute de la seguridad social". (1)

Entre los diversos congresos que se han celebrado en -- nuestro continente, conviene mencionar el de Lima Perú en -- 1967, y el de 1974 celebrado en México, al que ya se ha aludi-- do en otros párrafos, el cual trató en primer plano el proble-- ma de la seguridad social, la parte cuarta de la Declaración-- de México manifiesta su inconformidad en cuanto a que no deben-- manejarse los principios, normas o instituciones usuales, si-- no los que deberían de emplearse en el futuro en beneficio -- de los seres humanos, para no anular los principios de la --- previsión social, que deben proteger a la población en gene-- ral y no solamente a los asalariados, la precitada cuarta --- parte de la Declaración, pretendía prestaciones más amplias, -- como eran: "Asignaciones de orfandad o familiares en benefi-- cio de los niños; subsidios a jóvenes para su capacitación -- técnica y profesional hasta el nivel universitario, si lo --- justificaban sus aptitudes; seguros de maternidad, enfermedad-- invalidez, vejez, muerte del jefe de familia, desempleo invo-- luntario, gastos extraordinarios, daños causados por el tra-- bajo, subsidios o asignaciones familiares y de orfandad y ---

(1) González Díaz Lombardo, Francisco. Opus Cit. Págs. 127.

otros semejantes; sistemas de rehabilitación; habitaciones; cuidado especial de la maternidad; guarderías infantiles; - protección al patrimonio de la familia; seguridad e higiene en todos los centros de trabajo" (1)

Resulta satisfactorio, encontrarnos con la constante -- preocupación de los hombres, para con la formación y desarrollo de los menores de edad. La buena fe se ha manifestado una y otra vez, en las legislaciones de casi todos los -- países, siempre protectoras del presente y previsoras del -- futuro de los niños; así ha quedado demostrado en los congresos a que nos hemos referido. La parte de la Declaración antes transcrita, destaca los propósitos de brindar ayuda y protección a los huérfanos y familiares de los niños, pero lo que es verdaderamente impresionante, es lo relacionado -- con los subsidios que sugería dar a los jóvenes para efectos de capacitación técnica y profesional, hasta alcanzar -- el grado universitario; aunque quizás las buenas intenciones no han superado la realidad, debido a los diversos problemas y adversidades económicas de cada nación, que hacen llanamente imposible el cumplimiento de tan nobles ideales. Con respecto a la participación de nuestro país en dichos -- congresos, podemos afirmar que siempre ha sido activa; pero debemos aceptar, que la seguridad social no ha alcanzado -- su ejercicio pleno, por lo que respecta al menor de edad; -- y no solamente hacemos referencia a México, sino a otros -- países que padecen y comparten problemas similares.

Después de esta breve cita sobre el origen y desarrollo de la previsión y seguridad social, nos abocaremos a nuestra patria, donde las figuras jurídicas en cuestión, tienen una relevante importancia, al igual que el derecho social, del cual se derivan.

(1) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. Págs. 46-48.

En virtud de que nuestro país es producto de los no --- muy distantes movimientos revolucionarios, y de las consecuencias institucionales jurídicas, así como de los cambios -- que se suscitaron con tales movimientos, como son la inclusión del artículo 123 en nuestra Constitución, que constituye un legítimo orgullo para México, pues en su fracción - XXIX se dijo:

"Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguridad populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular". (1)

La fracción anterior dice actualmente que:

"Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y --- ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;".

Como ya se ha manifestado antes, el derecho de la previsión social y el derecho de la seguridad social, se derivan o son ramas del derecho social, según lo sostiene el -- tratadista Francisco González Díaz Lombardo (2), quien define al derecho social como "el orden de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social", para el mismo autor, la seguridad social "constituye una disciplina autó-

(1) Guerrero López, Euquerio. Op. Cit. Pág. 545.

(2) Cfr. González Díaz Lombardo, Fco. Op. Cit. Págs. 14, 128 y 129.

noma del derecho social, en donde se integran los esfuerzos del Estado y de los particulares y de los Estados entre sí, a fin de organizar su actuación al logro del mayor bienestar integral y la felicidad de unos y de otros en un orden de -- justicia social y dignidad humana"; por lo que se refiere al seguro social, continúa el mismo autor, se entiende "como la institución o el instrumento de la seguridad social mediante la cual se tiende a garantizar en forma solidaria los esfuerzos organizados del Estado y la población económicamente activa, para garantizar primero los riesgos y contingencias sociales de la vida y necesidades a que está expuesta y a aquellos que de ella dependen, a fin de lograr para todos el mayor bienestar socio-económico-cultural posible", la previsión social se considera como una rama del derecho del trabajo que tiene por objeto el estudio y aplicación práctica de todas aquellas medidas para prevenir riesgos (bien sea accidentes o enfermedades profesionales) a que se expone el trabajador y las disposiciones que tienen por objeto cuidar el bienestar y salud del trabajador y sus dependientes económicos.

El derecho del trabajo y la previsión social, regulan a las relaciones obrero-patronales, sin buscar un gran desarrollo empresarial, sino más bien una mayor protección a la clase trabajadora, considerada como débil o desvalida. Los fundamentos del derecho social, se encuentran vigentes en -- en nuestra Carta Magna en su artículo 123, que comprende -- actualmente a dos grandes apartados, el de los asalariados y el de los burócratas. El derecho de la seguridad social -- integral se conforma con el "conjunto de normas e instituciones destinadas a proteger a los trabajadores asalariados y no asalariados, a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, que constituye un servicio público nacional de carácter obligatorio en los términos de su ley y de sus reglamentos, con personalidad jurídica propia y con características-

de organismo descentralizado, comprendiendo los seguros de: accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, --- muerte y cesantía en edad avanzada". (1)

Según algunos tratadistas, la seguridad social cada vez más va tomando forma como una rama independiente y autónoma del derecho del trabajo, para constituirse en el derecho de la seguridad social, a tal grado que: "Hay intentos ya, aun en precario, de crear tribunales especiales para los conflictos de la seguridad social, que hoy toman prestados al Tribunal Fiscal de la Federación y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte es rica la bibliografía especializada. Existiendo, además, una ley propia, sólo será cuestión de tiempo para que se incluya a la seguridad social en los planes de estudio de nuestras universidades, probablemente en un principio, a nivel de materia optativa". (2)

El cambio que ha experimentado la seguridad social en nuestro país, con la expedición de la nueva Ley del Seguro Social, del primero de abril de 1973, en donde se ve el tránsito del seguro social a la seguridad social, al proyectar la nueva ley, sus beneficios a los trabajadores independientes, inclusive, mediante un esfuerzo del Estado, del Instituto Mexicano del Seguro Social y del esfuerzo personal en pro de la comunidad a cargo de los beneficiarios, porque por una módica cuota, cuentan con los beneficios que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores asalariados sujetos a una relación laboral; aunque la crisis que actualmente vivimos, ha hecho que el Instituto reconsidere esa protección, pues "Las restricciones económicas que sufre el-

(1) González Díaz Lombardo, Francisco. Op. Cit. Pág. 16.

(2) De Buen L., Néstor. Op. Cit. Tomo I. Pág. 122.

instituto le han hecho modificar su política de ampliación de la seguridad social, encaminada a proteger a quienes no son sujetos de relaciones laborales". (1)

El maestro Alberto Trueba Urbina, igualmente acepta --- que el derecho de la previsión social para los trabajadores nació con el artículo 123 constitucional, y que este es el punto de partida para llegar a la seguridad social de todos los mexicanos, pues así "quedarían protegidos y tutelados -- no sólo los trabajadores, sino los económicamente débiles". -- manifiesta que el derecho de la seguridad social es una rama del derecho social que comprende a todos los trabajadores -- para su protección integral contra todos los riesgos y accidentes que puedan tener en el desempeño de sus actividades, -- desde el momento en que salen de su domicilio hasta que regresan a él. (2)

Por otra parte, el tratadista español José Manuel Almansa Pastor, prefiere hacer la diferencia entre un Derecho de seguridad social general y un Derecho de seguridad social laboral, el primero comprende a ámbitos subjetivos extralaborales y el segundo limitado a los ámbitos subjetivos del Derecho del trabajo; esto nos indica que el Derecho de seguridad social general tiende a proteger a la población en general -- y el Derecho de seguridad social laboral está orientado exclusivamente a la protección de la clase trabajadora como -- tal. (3)

En lo relacionado con la seguridad social, el autor español distingue tres sistemas principales, en continua evolución perfecta:

-
- (1) "Excluyó el IMSS de su sistema, el seguro voluntario". - El Universal. Sábado 8 de febrero de 1986. Pág. 1.
 - (2) Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Págs. 438-439.
 - (3) Cfr. Almansa Pastor, José M. Citado en el Derecho Laboral en Iberoamérica". Op. Cit. Pág. 856.

"a) Sistema de previsión social, constituido por un -- conjunto de seguros sociales, dirigido a la protección limitada de ámbitos laborales a través de técnicas asegurativas.

b) Sistema de seguridad social contributiva, encaminado a la protección de ámbitos subjetivos más extensos que -- los estrictamente laborales, mediante técnicas superadoras - de las asegurativas, si bien manteniendo el carácter contributivo de su financiación.

c) Sistema de seguridad social asistencial, extenso a toda la población del país que protege mediante técnicas --- asistenciales evolucionadas y cuya financiación gravita in--- tegramente sobre impuestos recaudados por el Estado e inte-- grados en sus presupuestos generales. ..." (1)

En nuestro país podemos constatar las tres formas de - seguridad social a que hacen mérito los incisos precedentes, porque existe la seguridad social para los trabajadores suje tos a una relación laboral, generalmente dentro de la inicia tiva privada, que reciben los beneficios del Instituto Mexi cano del Seguro Social; luego tenemos a todos los que labo-- ran para el gobierno, en las dependencias de la Administra-- ción Pública Federal, incluyendo a los trabajadores de los - Poderes Legislativo y Judicial, que están protegidos por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabaja dores del Estado, y por último, tenemos a distintas intitu-- ciones que prestan asistencia por lo regular de tipo médico- a la población en general, y que son subvencionadas por el-- Estado para prestar los servicios previstos por la seguridad social integral.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es uno de los- principales organismos en México que tienen a su cargo la --

(1) Almansa Pastor, José M. Op. Cit. Pág. 867.

seguridad social. La ley del Seguro Social se expidió durante el gobierno del General Manuel Avila Camacho; desde un principio, el régimen del Seguro Social no fue susceptible de aplicarse a todos los individuos de la sociedad, sino solamente a aquellos que perciben un sueldo o salario, y debido al interés público que entraña la protección impartida por esa institución, no puede ser encomendada a empresas privadas, las que tienen como finalidad el lucro, pues es el Estado el que tiene que proteger a la salud de las clases que no cuentan con suficientes recursos para velar por sí mismos. En marzo de 1973 se expidió una nueva ley del Seguro Social que entró en vigor el 1° de abril del mismo año, fue reformada el 31 de diciembre de 1974; la nueva ley en su artículo 2° establece "el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo". En el Título Cuarto de la misma ley se incluyen aspectos como: "... el mejoramiento de la alimentación y la vivienda; el impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre".

El Seguro Social contribuye también a la regularización del estado civil de los asegurados, otro punto importante que contiene la Ley del Seguro Social, es el relativo a los cursos de capacitación y adiestramiento técnico para la superación de los trabajadores, la construcción de centros vacacionales y velatorios para beneficio de sus asegurados: establece el seguro voluntario para aquellas personas que no estén sujetas a una relación laboral, tal es el caso de los profesionistas liberales, los deportistas profesionales, comerciantes y en general, todos los integrantes de la sociedad.

El Seguro Social se sostiene con aportaciones de los -

trabajadores, del Estado y de los patrones, con excepción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se dejó a cargo de los patrones todo el costo del seguro respectivo.

Los riesgos amparados por el Seguro Social son:

Accidentes de trabajo;

Enfermedades profesionales;

Accidentes no profesionales;

Enfermedades generales;

Maternidad;

Invalidez;

Vejes;

Muerte;

Desocupación en edad avanzada, y

Guarderías para hijos de aseguradas.

El artículo 16 de la Ley del Seguro Social prevé los beneficios para los trabajadores asalariados del campo, ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios.

Desde el momento en que un trabajador comienza a laborar bajo la dependencia de un patrón, éste está obligado a comunicar sus altas y bajas al Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de un plazo no mayor de cinco días; en lo referente a las cuotas de los trabajadores, éstas se calculan tomando en cuenta los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otro ingreso que obtenga el trabajador por un contrato de trabajo, reciben los beneficios del Seguro Social a los menores de edad contratados, les alcanza dicha protección. (1)

(1) Cfr. Guerrero López, Euquerio. Opus Cit. Págs. 546 a la 551.

El maestro Mario de la Cueva, manifiesta que la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, que consiste en -- las ideas que subyacen en las fracciones XII a XV , XXIX y XXX del artículo 123 constitucional, vienen a ampliar considerablemente el concepto de la seguridad social, de un modo tal, que ésta comprende actualmente:

La educación de los trabajadores a través de las escuelas "Artículo 123"; becas para los trabajadores o sus hijos; capacitación profesional.

Servicio público del empleo.

Habitación para los trabajadores.

Higiene y salubridad y seguridad industrial.

La reparación de los riesgos de trabajo.

El bienestar de los trabajadores.

Los seguros sociales.

La obligación impuesta a las empresas de sostener escuelas, para instruir a los hijos de los trabajadores al -- igual que los trabajadores adultos cuando éstos no saben -- leer y escribir, tiene su fundamento en la fracción XII del artículo 123 constitucional, el cual preceptúa que: "Toda -- empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra -- clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias...", para continuar en el antepenúltimo párrafo de esta fracción que: "Las negociaciones a que -- se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas -- fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad". Esta disposición se complementa con la diversa fracción XII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se señala que es obligación de los patrones: establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", -- de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria

ría de Educación Pública;", esta norma se completa en el artículo 526 que dispone: "Compete a la Secretaría de Educación Pública vigilar el cumplimiento de las obligaciones que impone a los patronos esta Ley en materia educativa".

Según Mario de la Cueva, la idea del Constituyente de 1917, de que los empresarios contribuyeran a la educación de los hijos de los trabajadores, y aun de los propios trabajadores se debió a que desconfiaban de la capacidad del Estado para satisfacer las necesidades educativas para toda la población, creemos que fue con el fin de que los empresarios retribuyeran a la sociedad, parte de las riquezas obtenidas; la fracción XIV del artículo 132 dispone que la empresa que tenga de 100 a 1000 trabajadores, debe sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos, cuando pasen de 1000 deben ser tres los becarios y las instituciones en donde se instruyan deben ser nacionales o extranjeras, las becas solo podrán cancelarse en caso de que el becario repruebe o tenga mala conducta. Por lo que respecta al adiestramiento o capacitación, la Ley Federal del Trabajo, comprende todo el capítulo tres bis del título cuarto, arts. 153-A al 153-X, para la regulación de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, consistente en: "la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado de mayor eficiencia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios". La Recomendación 87 de la O.I.T. de 1939, dice que la "formación profesional" designa todos los medios de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo". (1)

(1) Cfr. De la Cueva, Mario. Opus Cit. Tomo II. Págs. 76 a la 83.

Los principales fines de la educación, la capacitación o el adiestramiento dentro de la seguridad social, son los de aprovechar mejor los recursos materiales y humanos para una mejor eficiencia y productividad, así como favorecer en el trabajador el ascenso a niveles de vida más decorosos.

El capítulo III de la Ley Federal del Trabajo en vigor, dispone en su artículo 136 que:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio". El fundamento constitucional del precepto aquí transcrito lo encontramos en el segundo párrafo de la fracción XII del artículo 123 constitucional, en donde se prevé la creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores. Los beneficios previstos en estas disposiciones, dada la carencia de casas-habitación en algunas ciudades como el Distrito Federal, hacen casi imposible que cualquier trabajador pueda tener acceso o poseer una casa, pues de preferencia se les proporciona a los trabajadores casados y con hijos, que se considera que son los que mayor necesidad tienen de vivienda; por lo tanto, los menores de edad, que trabajen no tienen la menor posibilidad de beneficiarse con estas disposiciones que complementan y coadyuban a la seguridad social. Todas las normas citadas antes, tienen como finalidad hacer posible la seguridad social de los trabajadores adultos, y con algunas excepciones o limitaciones la seguridad social del trabajador menor de edad.

En México, el grupo compuesto por la infancia al igual que otros, es protegido por la seguridad social a cargo de los organismos oficiales, como por la labor efectuada por la UNICEF, organismo dependiente de las Naciones Unidas que

funciona en México y en la mayoría de las naciones del mundo, a fin de combatir el hambre, la miseria y las enfermedades infantiles, los esfuerzos de dicho organismo se apoyan principalmente con las actividades de la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Salud, así como el Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE).

El factor alimentación, juega un papel decisivo en la sociedad, de ahí que surjan organismos encargados de enfrentar este problema, y aunque con dudosa eficacia, tenemos a la Compañía Nacional de Subsistencias Populares, las Tiendas del ISSSTE para los trabajadores al servicio del Estado, y otras; se debe tomar en cuenta no solo la obligación de proporcionar alimentos a la población, sino de educarla para que los acepte eliminando viejas tradiciones basadas en la alimentación del maíz, frijol y otros que no contribuyen al desarrollo orgánico de los menores.

Nos corresponde a los adultos precisamente, educar de manera correcta los hábitos dietéticos de los menores, para que sean apropiados al funcionamiento corporal de ellos, observando una alimentación balanceada, que en nuestro país no es nada fácil, porque esto equivale a eliminar toda una trayectoria de tradiciones que persisten en nuestro país en perjuicio de los niños y adolescentes.

Podemos observar a través de la historia, que a partir del presente siglo, nuestra nación se ha preocupado por la protección del menor de edad, en un sentido amplio, al menos así lo demuestran las disposiciones legales a ese respecto, claro está que para que éstas se cumplan se requiere del esfuerzo de todos, porque en épocas de crisis como la actual, resulta muy difícil la observancia de las normas, sobre todo si no existen los recursos para darles plena vigencia.

4.6. ACTIVIDADES DE LA O.I.T. EN EL AÑO INTERNACIONAL DEL NIÑO

El 31 de diciembre de 1976, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la resolución que proclamaba el año de 1979, como el Año Internacional del Niño (AIN).

Las finalidades de ese acuerdo, fueron entre otras, -- exhortar a los países para que efectuaran revisiones de sus programas de bienestar infantil, así como la motivación al apoyo de la opinión pública a programas de acción nacional y local, concientizar tanto a las autoridades como a la población, de las necesidades específicas de la niñez, tratar por todos los medios de que se hiciera precisa la relación entre los programas en pro de la niñez a corto y a largo -- plazo. Después de realizar estos planes, cada país debería examinar los resultados.

Previa a la celebración del año Internacional del Niño, la CEPAL (Comité de Estudios Económicos para América Latina) y la UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), hicieron público un informe que exponía de manera clara, la dramática situación imperante en América Latina, y de la --- cual se detallan los siguientes datos:

"En el transcurso de 25 años, de 1950 a 1975, América - Latina ha duplicado su población. Su índice de natalidad ha bajado al 2.8 %, pero es alto en relación con otras regio--- nes".

"El éxodo de la población rural hacia la ciudad es muy marcado. En 1960 el 63.5% era población rural y 36.5% urba-- na. En 1975 el 61% es población urbana y el 39% rural".

"La desnutrición, según datos de la FAO, fluctúa entre el 2 y 45% en distintas regiones; en la niñez es mas acentua da; El 41% presenta grados de desnutrición, y en grados más intensos el 12%. En 12 países la anemia en toda la población fluctúa entre el 3 y 12%, pero entre preescolares y escola-- res fluctúa entre el 14 y 41%".

"Entre las mujeres embarazadas entre el 22 y 62%".

"El analfabetismo en el año de 1960 fluctuaba entre el 8 y 62 %, en 17 países, en 4 países más de la mitad de la población era analfabeta, y en 12 más de la cuarta parte".

"En 1970 bajó entre el 5 y 54 %; en más de 2 países -- más de 50%, y en 7 más de la cuarta parte".

"En 1960, de la población escolar sólo el 42 % terminó estudios primarios y en 1970 el 53 %. El faltante de esos niños tiene que trabajar".

"La pobreza es el aspecto más sobresaliente de la población en América Latina".

El informe continúa:

"Dentro del marco general de la región importa identificar donde se encuentra el mayor número de niños con problemas muy agudos, a estos niños y a sus familiares designa la expresión "categorías sumergidas", se trata de grupos -- que forman unidades sociales compactas, localizadas en lugares definidos, tales como las comunidades de indígenas y -- las barriadas". (1)

Según el informe, la población pobre difiere en cada país, por ejemplo tenemos que el 8 % corresponde a Argentina, el 65 % a Honduras, de los cuales el 60 % son rurales y el 55 % menores de 15 años. Los datos aquí citados, confirman que América Latina está lejos de superar el subdesarrollo. La UNICEF, aportó los siguientes datos a nivel mundial:

"En el ámbito de 100 países subdesarrollados, de cada 4 niños que nacen sólo uno tiene asistencia médica, de los otros tres aún no se sabe cuantos mueren. De cada tres ni--

(1) Angulo, Jorge M. Opus Cit. Pág. 545.

ños que van a la escuela, sólo uno termina su instrucción - primaria o básica, los otros dos a muy temprana edad tienen que trabajar en ocupaciones totalmente inadecuadas para su edad y desarrollo para poder subsistir. La longevidad de -- éstos sólo llega de 36 a 40 años". (1)

La presente información sirvió de base para que el Presidente Mundial de Rotary Internacional, Clean Renouf, al - hacerse cargo de la Presidencia de la UNICEFF, en junio de 1978, lanzara su célebre programa a nivel mundial para ayudar a los niños, denominado de las tres H: Health, Hunger - an Human Development, en castellano: salud, hambre y Desa-- rrollo Humano.

De conformidad con el citado programa, debía de reunirse un fondo especial para ayudar a los niños del mundo, para ello sería necesario el aporte de 10 dólares por cada -- miembro de Rotary Internacional, o de 150 por cada Club, -- para septiembre de 1979, el fondo de las tres H alcanzaba - la cifra de 1'776,368 dólares, y se calculaba que para 1980 llegaría a 15 millones; con estas aportaciones, se logró va cunar en Filipinas a 700,000 niños contra el tétano y - - - 1,180 000 contra la polio; se citan estos datos, porque de todo lo que se propusieron realizar los organismos internacionales de ayuda a la niñez, fue lo que vino a dar resulta dos positivos y tangibles.

A 31 años de que las Naciones Unidas proclamaron los -- Derechos Humanos, en cuyo artículo 25, segundo párrafo se - lee: "La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales, todos los niños nacidos de matri-- monios o fuera de él, tienen derecho a igual protección so-- cial", se proclama el Año Internacional del Niño. Se cum---

(1) Angulo, Jorge M. Opus Cit. Pág. 545.

plen también 20 años de que las Naciones Unidas proclamaron los Derechos del Niño, debido a ello, en 1979 se celebró el Año Internacional del mismo.

Con motivo de tal acontecimiento, el Comité Internacional de Jóvenes, expresó que los resultados negativos del -- trabajo del menor de edad son los siguientes:

"La ausencia de una armoniosa vida familiar, y la carencia de una debida atención por parte de los padres; la -- imposibilidad de un ingreso adecuado y oportuno en el mundo de los juegos y de la cultura; la exposición a graves peligros físicos y morales, en especial en las tareas callejeras; el posible daño de la salud por el trabajo prematuro -- e inadecuado, con una influencia negativa en su desarrollo físico y mental; la disminución o imposibilidad del cumplimiento de obligaciones educacionales, necesarias para su -- normal desenvolvimiento intelectual y mental, con el analfabetismo o situaciones similares como consecuencia que le -- impedirán su capacitación futura; finalmente, en razón de -- su falta de preparación para su futura actividad ocupacional, afirma que muchos se hallarán condenados a permanecer como obreros no calificados en el curso de su vida". (1)

En virtud de estas circunstancias, se debe procurar en primer lugar, observar la vigencia real de las normas legales, el cumplimiento de las obligaciones educacionales, -- posibilitándolas con un número suficiente de establecimientos educativos, donde no se descuide la formación profesional, -- y aún cuando resulta casi imposible erradicar el trabajo de los menores, la intención de evitarlo en la medida de lo -- posible siempre será bien recibida.

También con el motivo del Año Internacional del Niño, --

(1) Martínez Vivot, Julio J. Opus cit. Págs. 482 y 483.

el Director General de la Organización Internacional del -- Trabajo, insistió a los miembros de la organización para -- que firmaran el Convenio 138 sobre edad mínima, recordándoles que:

"a) que el niño no es un pequeño adulto, sino una persona distinta a adquirir conocimientos y actuar en forma -- que su vida adulta no se vea perjudicada por su prematuro -- ingreso laboral, a temprana edad.

b) Que los gobiernos, junto a las organizaciones nacionales que correspondan, deben cumplir una acción legislativa y social tendiente a la eliminación progresiva del trabajo de los niños.

c) Que mientras el mismo no pueda ser suprimido deberá por lo menos, ser regulado y humanizado". (1)

De los Estados Americanos miembros de la O.I.T., sólo-Cuba, Costa Rica y Uruguay ratificaron el Convenio 138, los demás manifestaron su imposibilidad debido a sus pésimas condiciones económicas.

En la Declaración del Año Internacional del Niño, se exhortó como ya indicamos, a que los países participantes practicasen un examen de la situación de sus niños, evaluando los servicios y programas vigentes. Nuestro país está -- clasificado como un país joven, por lo que se refiere a la edad de sus habitantes, ya que el 50 % de su población es -- menor de 15 años y más del 65 % son niños y mujeres en edad de procreación.

En la tesis que México postula, como país participante de la O.N.U. sostiene que la niñez no es una entidad aislada del núcleo en que se genera su existencia, ni del medio en que se desenvuelve. Afirma que la población infantil --- presenta toda una problemática singular relativa a su salud,

(1) Martínez Vivot, Julio M. Opus Cit. Pág. 479.

educación y desarrollo cultural, pero por ningún motivo debe atenderse fuera de su contexto, porque se ofrecerían solamente soluciones parciales que carecen de valor completo y objetivo, cuya vigencia sería efímera.

México, como miembro de las Naciones Unidas, apoyo con especial entusiasmo el Año Internacional del Niño, y para la celebración de tal acontecimiento estableció una Comisión Nacional formada por nueve Secretarías de Estado, otras trece dependencias del Poder Ejecutivo, representantes de las Cámaras de Senadores y Diputados, la Suprema Corte de Justicia y dos instituciones privadas.

La Comisión Nacional para la Celebración del Año Internacional del Niño, en su Area Programática N° 2, trataría lo relacionado a la Legislación y Justicia, comprendiendo:

- 2.1. Régimen Jurídico del Menor
- 2.2. Procuración de Justicia del Menor
- 2.3. Investigación
- 2.4. Protección Familiar

Régimen jurídico del menor.- Se relacionó con el estudio de los instrumentos jurídicos que regularían las acciones legales relativas a la niñez y formulación de las proposiciones para su adecuación con un sentido integral.

Su proyecto era:

1.- Legislación sobre el niño.- se refería a la actualización de la legislación vigente, de conformidad con las condiciones sociales del país, asimismo proponer su expedición.

Procuración de Justicia del Menor.- Trataría de la sistematización de las acciones de prevención, observancia del respeto a los derechos jurídicos y readaptación de los menores.

Sus proyectos fueron:

Sistemas para la Prevención de Infracciones.- En estos

sistemas se debería actualizar los servicios especializados en la detección de prevención de patologías sociales.

2.- Orientación al público sobre prevención de infractores.- Se utilizarían los sistemas más adecuados sobre la atención a posibles infractores, así como su referencia oportuna a los servicios especializados.

3.- Medidas de readaptación social.- Trataría los nuevos sistemas utilizados a efecto de la educación y orientación social de los infractores.

4.- Consejo local de tutelas.- Se relacionaba con la promoción del establecimiento de un sistema de protección institucional a la niñez, en cada Estado de la República.

Investigación.- Consistente en la realización de proyectos que permitirían conocer la situación de la niñez, para contar con elementos que colaboren a la mejora de la legislación y de medios para la protección de los niños.

Su proyecto era:

1.- Investigación sobre los niños que trabajan.- La sistematización y análisis de información necesaria, para establecer un diagnóstico que haga posible la determinación política y acciones acerca de los niños trabajadores.

Protección familiar.- Comprendía las acciones conceptuadas en beneficio de los niños y sus familiares, con el propósito de delinear su seguridad jurídica y económica.

Los proyectos eran:

1.- Regularización del estado civil. Engloba las acciones tendientes a regularizar las condiciones jurídicas del menor y su familia.

2.- Registro de beneficiarios (actualización).- Se hablaba de la realización de una campaña para la revisión individual de los documentos relacionados con el registro de beneficiarios del seguro colectivo de los trabajadores

al servicio del Estado y beneficiarios de las instituciones de seguridad, para asegurar la protección a los niños que carecen de jefes de familia.

3.- Prestaciones en contratos colectivos.- La práctica de exámenes de las normas laborales, relacionadas con el bienestar y protección de la niñez.

El área programática número 3, que también era importante para la niñez, comprendía la medicina preventiva, aten---ción materno infantil, investigación y nutrición, sus proyec---tos eran: vacunación, educación al público, cartilla nacio---nal de vacunación, elaboración de un manual de higiene escolar, contemplaba los servicios básicos de salud a madres y - niños, atención dental, dotación básica de medicinas, salud---mental, la nutrición adecuada de los menores y las mujeres - en estado gestante, etc. (1)

El contenido de los programas y proyectos expresados, - nos muestran todo un panorama extraordinario dedicado al ni---ño, no únicamente al ya concebido, sino a aquel que todavía---está en etapa de gestación, así lo manifiestan al destacar - la necesidad de proporcionar una adecuada atención médica -- y apropiada nutrición a mujeres en estado de preñez, ocupán---dose consecuentemente de una atinada protección familiar, -- que consistiría en la prestación de servicios básicos de sa---lud a madres e hijos, a través de dotaciones de medicamentos a familiares de escasos recursos. Así como los planes a se---guir para la obtención de alimentos de alta calidad nutritiva. Se habla de alimentos sustitutivos, una vez realizado -- el destete y antes de éste, se trata de concientizar la im---portancia física y psicológica que posee la leche materna, -

(1) Año Internacional del Niño. México. Págs. 33 a la 44.
1979.

de lo cual deducimos que se trata de educar a la población por todos los medios posibles.

La educación y orientación se extiende a las comunidades rurales y urbanas, teniendo especial trascendencia en el procedimiento relacionado con la racionalización de ingresos, cuyos resultados logicamente serían positivos y en favor de los integrantes de la familia.

Se dice también del establecimiento de centros de desarrollo del niño, como son guarderías infantiles, preprimarias, primarias, saneamiento de escuelas, presentación de espectáculos artísticos, concientización de nuestra cultura y nacionalismo, rehabilitación del niño en sus aspectos físicos y psicológicos entre otros.

En cuanto a la protección jurídica, hace mención en sus programas de la necesidad de actualizar la legislación vigente y formulación de las proposiciones para su mejor adecuación encaminada a una total seguridad social del menor. Se regula además el estado civil de la familia.

Era un programa a nivel nacional con el fin de lograr el desenvolvimiento y adiestramiento de la comunidad local en la participación de servicios básicos. Con el ánimo de englobar en este programa a todos los pobladores en general; se enfatiza el problema relativo a las diferencias evidentes entre los niños urbanos y rurales, por tal motivo, se pretende colocar a ambos en planos de igualdad, orientando a cada uno, en su respectivo campo de trabajo.

En el ámbito internacional, son claras y precisas sus perspectivas, entablar relaciones como hasta la fecha lo ha venido haciendo, con los países preocupados por la situación real de la niñez, que buscan fervientemente mejores políticas, técnicas y tratamientos para mejorar las condiciones que guardan los niños. México es fiel asistente de reuniones internacionales cuyos objetivos pertenecen enteramen

te a la niñez, se preocupa por intercambiar conocimientos - al respecto con otros países, de la preparación gradual de profesionistas, de su participación constante de todas aquellas actividades dedicadas al menor, con el objeto de cumplir con las tareas trazadas por la O.N.U., por considerarse miembro activo de la misma, y más que esto, por convicción propia como país independiente que es.

Hasta el momento nos hemos dejado conducir por la imaginación, con respecto a los programas citados sobresaliendo en ellos un estado casi perfecto de lo que puede hacer - con su niñez una sociedad bien orientada y educada. Pero la realidad es otra, aquella que no ha logrado rescatar de las garras de la ignorancia y miseria a muchos niños, donde se debaten desde hace ya un tiempo considerable. De aquí que los programas tratados en este inciso, resultan discordantes con la práctica, dada su constitución tan distanciada de nuestras vivencias; aunque se pueda aplicar a determinados grupos sociales, pero nunca a un nivel nacional como se pretendía.

En cuanto al ámbito internacional, hacemos alusión al año de 1959, mismo en el que la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad la "Declaración de los Derechos del Niño". Con esta aprobación se trataba de proteger al menor lógicamente, de todo aquello que lo dañara, se continuó con esta tarea. Diecisiete años más tarde, la propia Asamblea resolvió declarar 1979 Año Internacional del Niño, basándose en estadísticas cuyo contenido nos muestra una situación deprimente de la niñez, especialmente de los niños del llamado tercer mundo.

Como hecho social, el trabajo de los niños es el resultado de la estructura socioeconómica de un país, por lo mismo el fenómeno no puede ser resuelto a través de medidas legales o reglamentarias, sino más bien a través de una transformación fundamental de las condiciones económicas y socia

les que prevalecen en cada uno de ellos.

El supuesto general, que podría ser considerado como hipótesis invariable, es que los niños se ven obligados a trabajar porque necesitan percibir un ingreso para subsistir, y en lugar de encontrar protección social, son víctimas de una situación paradójica; queriendo protegerlos, -- las leyes les prohíben su trabajo y la consecuencia es que los dejan al margen de todo amparo. A siete años de la proclamación del Año Internacional del Niño, podríamos hacer alarde en caso de haberse cumplido los programas pretendidos, de objetivos a grandes luces convincentes, pero al -- contrario tenemos solo algunos conocimientos vagos de su existencia. Particularmente en grupos aislados, que gozan de la oportunidad de contar con los servicios apropiados -- a su edad. Pero aquellos niños que por diversas circunstancias no tienen la debida atención, continúan ignorando tan to ellos como sus padres que fue el Año Internacional del Niño. En nuestro concepto, el Año Internacional del Niño -- debe seguir su marcha para llegar al fin de la meta, y todos los años deben estar dedicados a los niños. Porque tan to en México, como en otras naciones, se desconocen los lo gros que se hayan obtenido en 1979 para beneficio de la -- niñez.

C O N C L U S I O N E S

1.- La Organización Internacional del Trabajo ha logrado solo parcialmente sus objetivos, porque los gobiernos de los países que la integran carecen en su mayoría de los medios para hacer efectivas las normas que aparecen dentro de los tratados internacionales. Consecuentemente, los Estados-firmantes no han logrado sostener las normas de los tratados que protegen a los menores y regulan el trabajo que prestan.

2.- Se hace necesario la promulgación de un Código del Menor de Edad para aquellos países que no contemplan los derechos laborales del menor, y para los que legislan sobre la materia; deberán ampliarlos de conformidad con los derechos mínimos que ha establecido la O.I.T. Por ello se considera importante proponer que en los convenios internacionales, se exprese en alguna cláusula que enuncie: "Los miembros componentes de la O.I.T., deberán expedir en un tiempo-perentorio la Ley Reglamentaria en donde se estipularán los derechos que todo menor debe tener ante el patrón". La propuesta que se hace es con el fin de que el menor de edad sea totalmente protegido por los gobiernos de sus respectivos países.

3.- En lo que se refiere al cumplimiento de los países que han firmado los convenios internacionales, destinados a la protección de los menores de edad, como miembro de la O.I.T., sería conveniente que, para el cumplimiento de dichos convenios se incluya una cláusula en la que se manifieste lo siguiente: "Todos los países firmantes del presente convenio, se comprometen a elevar a la categoría máxima de sus leyes, los preceptos recomendados, y en caso de no hacerlo así, o no se vigile la correcta aplicación de estas normas, serán excluidos de la O.I.T.

4.- La política laboral de México, en relación con los

menores de edad, debe ser congruente con los principios que pregona en su política exterior, además, como miembro firmante de la O.I.T., debería de elevar a rango constitucional los convenios que ha suscrito, dando con ello el debido cumplimiento al mandato de nuestra Constitución en el artículo 133, por lo que se deben modificar todas las leyes que se opongan o bien abrogarlas.

5.- Las autoridades del trabajo en nuestro país, han mostrado un mínimo interés en la observancia de las disposiciones laborales para la protección del menor, esto ha propiciado la ausencia de aplicación de sanciones al sector patronal, quien se aprovecha de esta cobertura para violar en su beneficio las normas protectoras del trabajo del menor de edad.

6.- Atendiendo a la realidad social de México, encontramos que dada la gran cantidad de familiares que viven en estado paupérrimo, se ven en la imperiosa necesidad de permitir que los mayores de catorce años y menores de dieciséis trabajen aún en contra de las limitantes dispuestas por la Ley Federal del Trabajo. Por lo cual consideramos sumamente importante la creación de nuevas normas que regulen el trabajo de los menores antes señalados.

7.- Se sugiere reformar el artículo 174 de la Ley Federal del trabajo en vigor, a efecto de que los certificados médicos que se expidan a los menores sean otorgados por instituciones gubernamentales, así como los chequeos que les sean practicados por orden de la inspección del trabajo. En concordancia con los certificados médicos y dada la salud que guarda el menor, deberá expresarse la capacidad para el trabajo a desarrollar; en virtud de lo expuesto, se propone que el numeral antes citado quede redactado en los términos siguientes: "Los mayores de catorce años y menores de dieciséis, deberán obtener un certificado médico, expedido por --

determinadas instituciones gubernamentales de salud, a fin de que pueda comprobarse su aptitud para laborar, y la práctica por mandato de la inspección del trabajo, de exámenes médicos periódicos que manifiesten su estado de salud en el momento que desempeña sus tareas, mientras el certificado médico no sea expedido, ningún patrón podrá utilizar los servicios de los menores, de lo contrario se harán acreedores, a la sanción impuesta por el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo".

8.- Se propone la reforma al artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone la jornada de seis horas diarias para los menores de dieciséis años. En relación a este precepto legal, es conveniente aclarar que en cuanto a las actividades normales de los menores se refiere, se ha concebido un balance de las 24 horas del día, distribuido de la forma siguiente:

8 horas de sueño, 5 horas de colegio, 3 horas de estudio, 2 horas de juego, 1 hora de transporte y 4 horas de trabajo. Por lo cual se sugiere que el precepto que nos ocupa se estructure en los siguientes términos: "La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de cuatro horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de dos horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".

9.- En cuanto al salario que debe percibir el menor de edad, se considera urgente la emisión de la norma correspondiente a efecto de que sean remuneradas las horas de trabajo desarrolladas, de acuerdo al salario mínimo aparte de gozar de todas las prestaciones de ley. Por lo expuesto, dicha norma quedaría redactada de la manera siguiente: "La retribución que debe pagar el patrón al menor de edad, debe ser fijada en base a las cuatro horas diarias que trabaje a su servicio".

B I B L I O G R A F I A

- ABOUHMAD HOBAICA, Chibly. El Menor en el Mundo de su Ley. Caracas, Venezuela. Universidad Central de Venezuela, 1978.
- ALCALA-ZAMORA, Luis y CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Buenos Aires Argentina, Editorial Eliasta, 1970. Tomo I.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho - del Trabajo. México. Cárdenas Editor y -- Distribuidor, 1978.
- BOCCIA, Donato. Tratado de Medicina del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Librería y Editorial "El Ateneo", 1974.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar; CAVAZOS CHENA, Baltasar, y CAVAZOS CHENA, Humberto. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. México. Editorial Trillas, S.A. 1981. 11a. Edición.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Compilación de autores sudamericanos. México. Editorial Trillas, S.A. 1981.
- CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. México. Editorial Laris, 1942. 1ra. Edición.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. México. Editorial Porrúa, S.A. 1977. 2a. Edición. Tomo I.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- México. Editorial Porrúa, S.A. 1979. Tomo I y II. 1ra. Edición.
- GUERRERO LOPEZ, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México. Editorial Porrúa, S.A. 1980. 11a. Edición.
- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la - Seguridad Social Integral. Universidad Nacional Autónoma de México. 1978. 2a. Edición.

- MENDELIEVICH, Elías. El Trabajo de los Niños. Ginebra, Suiza. Oficina Internacional del Trabajo. O. I.T. 1980.
- MUÑOZ, Hilda. Lázaro Cárdenas. México. Fondo de Cultura Económica. 1975.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, España. 1957.
- PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. México. Editorial Epoca, S.A. 1977.
- PIRENNE, Henri. Historia Económica y Social de la Edad Media. México. Fondo de Cultura Económica. 1941.
- ROUSSEAU, Charles. Derecho Internacional Público. Barcelona, España. Ediciones Ariel. 1980.
- SCHULTE, María. La política Social en Alemania. Ministerio de Trabajo y Orden Social. Bonn, Alemania. 1969.
- SEPULVEDA, Cesar. Derecho Internacional. México. Editorial Porrúa, S.A. 1980. 11a. Edición.
- SEPULVEDA SALINAS, Jaime. Consideraciones para el Estudio -- de las Condiciones de Trabajo de los Niños en Centroamérica. México. Oficina Internacional del Trabajo. O.I.T. 1979.
- SOLORZANO, Rafael. Estudio de Mil Casos. México. Instituto de Estudios del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1981.
- SUAREZ GONZALEZ, Fernando. Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo. Madrid, España. Instituto de Estudios Políticos. 1967.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123. México. Editorial Porrúa, S.A. 1943.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado de Legislación Social. México. Editorial Herrero, S.A. 1954.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México. Editorial Porrúa, S.A. 1980. 5a. Edición.

ZAVALA, Silvio y CASTELO, María. Fuentes para la Historia - del Trabajo en Nueva España. México. Fondo de Cultura Económica. Tomo I. 1963.

ZAVALA, Silvio. La Encomienda Indiana. Editorial Porrúa, S. A. México. 1973.

Cincuentenario del Ingreso de México a la Organización Internacional del Trabajo. - Memoria de la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social. México. 1982.

Derecho Latinoamericano del Trabajo. Compilación de varios autores sudamericanos-efectuada por la Universidad Nacional Autónoma de México. Tomos I Y II. Edición - 1974.

Repercusiones de la Primera Ley Federal- del Trabajo. Compilación de varios auto-- res en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. Editorial Orígenes, S.A. 1981.

DOCUMENTOS DE LA O.I.T. Y LA O.N.U.

Desarrollo de la Legislación del Trabajo de los Menores en- el Reino Unido. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1953.

Desarrollo de la Legislación sobre el Trabajo de los Meno-- res en algunos Países Industrializados. Revista Internacio- nal del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1953. -- Vol. XLVIII. No. 6.

Juventud y Trabajo en América Latina. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1964. Vol. - LXXX. Nos. 1 y 2 Agosto.

El Trabajo de los Niños. Oficina Internacional del Trabajo. O.I.T. Ginebra, Suiza. Mayo de 1974.

La Infancia y la Juventud en el Desarrollo Nacional. México, Fondo de las Naciones Unidas para la infancia 1966.

Edad Mínima de Admisión al Empleo. Oficina Internacional del Trabajo. O.I.T. Ginebra, Suiza. 1972. Informe IV. 67a. Reunión.

Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. O.I.T. Ginebra, Suiza. 1981.- 67a. Reunión.

ENCICLOPEDIAS

The Encyclopedia Americana. Nueva York, N.Y. Editada por American Corporation. 1963. Tomos VI, VII, XII, XV, XVIII, XXVII y XXXVII.

Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana. Madrid, España. Ediciones Espasa-Calpe. 1928.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Buenos Aires, Argentina. Librería y Editorial "El Ateneo". 1974.

LEGISLACION MEXICANA Y EXTRANJERA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Con-- Glosario. México. Editorial Trillas, S.A.- 1983. 1ra. Edición.

Código Civil para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia del fuero federal. Librería Teocalli. México. 1984. 1ra. Edición.

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. México. Editorial - Porrúa, S.A. 1979. 39a. Edición.

Ley de Amparo Reformada. México. Editorial PAC, S.A. de C.V. 2a. Edición. 1985.

Constitución de la República de Venezuela. Caracas, Venezuela. Gaceta Oficial No. 662. Extraordinario. 1961.

Ley Fundamental de la República Federal Alemana. Bonn, República Federal Alemana. Publicada por el Departamento de Prensa e Información del Gobierno Federal. 1981.

O T R O S

El Empleo y la Educación Para Jóvenes. México. Editado por el Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud. (CREA). 1982.

Revista Mexicana del Trabajo. Organó Oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. Enero-Febrero de 1954.

Excluyó el IMSS de su sistema el seguro voluntario. Nota periodística publicada en el diario El Universal, el 8 de febrero de 1986, en la Ciudad de México, en la pág. 1 de la primera sección.