

24
36



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LOS MENORES DE EDAD TRABAJADORES

REPUBLICA DE MEXICO
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ARMANDO ALEJANDRO ALVAREZ BARRERA**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
BREVE ANTECEDENTE DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN MEXICO .	4
1.- PERIODO DE LA INDEPENDENCIA DE MEXICO A LA REVOLUCION MEXICANA	4
2.- PERIODO DE LA REVOLUCION MEXICANA A LA ACTUALIDAD	12
CAPITULO II	
LA RELACION DE TRABAJO	28
1.- COMO SE ESTABLECE LA RELACION DE TRABAJO	28
2.- CARACTERISTICAS DE LA RELACION DE TRABAJO	37
3.- EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	45
DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO	64
CAPITULO III	
EL CONCEPTO DE TRABAJADOR	67
1.- DEFINICION DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR	67
2.- ELEMENTOS DE LA DEFINICION DE TRABAJADOR	84
3.- PERSONAS QUE SE ENCUADRAN DENTRO DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR	88

CAPITULO VI

TRABAJO DE MENORES	93
1.- LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN ARGENTINA	99
2.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN CHILE	103
3.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN PERU	105

CAPITULO V

EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN NUESTRO DERECHO	115
1.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS Y MAYORES DE DIECISEIS	115
1.1. POSIBILIDAD DE CREACION DE SINDICATOS PARA ESTOS MENORES DE EDAD	117
1.2. MEJORAS PARA LA APLICACION DE LAS NORMAS VIGENTES	119
2.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS Y MAYORES DE CATORCE	122
3.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS	128
3.1. FACTIBILIDAD DE AMPLIAR LA MINORIA DE EDAD EN LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD	131
3.2. POSIBILIDAD DE AMPLIAR UN PROYECTO PARA REGULAR LA RELACION DE TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS	135
3.3. MEDIDAS PARA LA APLICACION DE UNA NUEVA LEGISLACION	139
CONCLUSIONES	142
BIBLIOGRAFIA	144

INTRODUCCION

Para introducirse en este tema es necesario hacer una breve referencia a los antecedentes que respecto al trabajo de los menores se tiene, ya que sin esto no se podría tener una idea de la realidad que constituyen los miles de trabajadores, menores de edad, que no son considerados como tales.

En muchos países el trabajo de los menores se ha visto sujeto a un régimen especial de protección, incluyendo a México, ya que la mayoría de estos menores son objeto de explotación en los diferentes centros de trabajo.

Es por esto que en varias convenciones y principalmente en la Organización Internacional del Trabajo se ha tratado este problema y a través de varias de éstas, se han llegado a aportar medidas tendientes a la protección de los trabajadores menores de edad.

En México también se han llevado a cabo esfuerzos para establecer normas protectoras para los menores trabajadores y que estos se han llevado a cabo desde los años de 1906 en el programa del Partido Liberal Mexicano, como consecuencia de la irracional explotación de los menores en las fábricas. Con el movimiento armado de 1910 se dió inicio a una serie de reformas y fue así que en el Artículo-

123 se estableció la prohibición de que los menores de dieciséis -- años desempeñaran labores insalubres ó peligrosas, trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de la diez de la noche. También se estableció para los trabajadores mayores -- de doce años y menores de dieciséis, una jornada máxima de trabajo de seis horas y se prohibió el trabajo en jornada extraordinaria.

Asimismo en el año de 1962 se reformó la Constitución en paralelo con la Ley Federal del Trabajo de 1931 que dieron como consecuencia que se estableciera la edad de catorce años como la mínima para ser admitidos a un trabajo, con el razonamiento de que estas -- normas se proponían facilitar la educación, su desarrollo físico, -- su salud y preservar la moralidad de estos menores.

Por tanto, a partir de este año los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley. Los menores de dieciséis y mayores de catorce años, para trabajar necesitan autorización de sus padres ó tutores ó en su defecto del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo ó de la Autoridad Política.

A pesar de la prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años, subsiste tal situación; a pesar de que -- existe una sanción por la violación de las normas que rigen el trabajo de los menores y las mujeres, aún cuando la minoría de edad de los considerados menores traigan como consecuencia que la relación de trabajo quede disuelta y que, el patrón que conozca de la mino--

ría de edad de su trabajador, debe separarlo del trabajo, no obstante que en muchos de los casos estos menores dependen económicamente de la magra percepción obtenida en el desempeño de sus labores.

Como se observará en el contenido de este trabajo, el autor — pretende dejar establecido que existe una relación de trabajo entre las pequeñas y grandes empresas y miles de trabajadores menores de edad que no son considerados como tales, en muchos casos, y que en otros casos se encuentran con una nula aplicación de las normas protectoras de su trabajo. Además de otros tantos miles de niños menores de catorce años que se encuentran en condiciones deplorables — frente a patrones que les niegan los beneficios más elementales como trabajadores.

Queda en manos de los legisladores la gran responsabilidad de ampliar y en su caso reformar el capítulo correspondiente al trabajo de los menores y aún queda en manos del autor la responsabilidad de que lo expresado en este trabajo no sea solamente un ideal.

C A P I T U L O I

EFEEVE ANTECEDENTE DE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN MEXICO

1.- PERIODO DE LA INDEPENDENCIA DE MEXICO A LA REVOLUCION MEXICANA.

Desde hace mucho tiempo se ha tenido noticia de el trabajo de los menores de edad, pero se ha identificado a éste como trabajo de carácter familiar que bien puede ser en beneficio propio o ajeno.

En México se puede decir que existen muy pocos antecedentes sobre Legislación en relación con el trabajo de los menores de edad, por lo que encontramos que por medio de una Cédula Real expedida por Carlos II en el año de 1682, se prohibió expresamente que los indios menores de once años trabajasen los obrajes e ingenios, a menos que el trabajo fuere a título de aprendizaje, asimismo prohibía esta cédula real que los indios menores de dicha edad llevaran cargas, determinando el peso máximo que podían transportar los mayores de edad. También se determinaron las condiciones que debían guardarse para llevarse a cabo el trabajo de menores a título de Aprendizaje.

Pocas noticias se tienen acerca de las legislaciones sobre menores de edad en México, la movilización más destacada sobre el trabajo de los menores se tiene a mediados del Siglo XVIII, esto como efecto de las posibilidades que a la Industria le brindaba la

mecanización, en el nacimiento de la Revolución, que absorbía casi toda la fuerza de trabajo de los obreros, además de que en las labores de tipo industrial se presentaban mejores oportunidades y se obtenían mayores percepciones que los que podían brindar otras actividades, y por ende se obtenía una mayor estabilidad en el empleo.

La utilización de la mano de obra de menores, apenas superada la niñez, se hizo patente en el abuso exagerado y notorio, no sólo para los menores de edad, sino para la sociedad en general, situación que se agravaba ya que las partes contratantes se consideraban libres, desconociendo a todas luces el perjuicio que se tenía al convenirse las condiciones laborales, al no existir una acción por parte del estado que los protegiera.

Un primer antecedente sobre legislación laboral en México, lo encontramos en el Artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana el 15 de mayo de 1965 que dice así: "Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales - sin la autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos de la autoridad política".

En esta clase de contratos y en los de Aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo en que han de durar, y no pudiendo exceder de las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según-

le convenido, o no le instruya convenientemente". (1)

Es necesario, por lo anteriormente expuesto, hacer una referencia al Contrato de Aprendizaje, que encontramos tiene los mismos orígenes de el Contrato de Trabajo, ya que de él se tienen antecedentes desde la época de los romanos, entre los que los dueños de los esclavos acostumbraban entregar a sus esclavos a una persona durante cierto tiempo, con el propósito de que los instruyera en un arte u oficio, a cambio de que trabajaran en beneficio de quien otorgaba la instrucción. Su máximo desarrollo se dió en el régimen corporativo ya que después de la Revolución Francesa dejó de ser objeto de reglamentación especial y sólo se encuentran algunas disposiciones en los Códigos Civiles Mexicanos.

Con anterioridad se tenían algunos ordenamientos entre los que se encontraban las Leyes de Indias, las cuales tenían vigencia en las provincias de América y que en parte se referían al trabajo de los menores de dieciocho años, indios que aún no tenían edad de dar tributos, aún cuando a estos se les admitiera para labores como el pastoreo de animales, pero siempre y cuando tuvieran autorización de sus padres.

A finales del siglo XVIII y en los albores del siglo XIX, se da una transformación, como efecto de la revolución industrial, ya que se empieza a utilizar en forma exagerada e indiscriminada a un

1.- Dávalos Morales, José. 1er. Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor.- Tomo I.- México, Agosto de 1972. PAG. 14.

sin número de niños, los cuales se creía eran capaces de manejar -- con más cuidado las máquinas, cosa que para los adultos se consideraba que resultaba más difícil, ya que estaban acostumbrados a los trabajos más pesados y por lo tanto no tenían la habilidad de los niños para manejar dichas máquinas.

Existe otro antecedente, que es el Decreto que libera de las deudas a los trabajadores del campo, que fue expedido por Maximiliano el Primero de Noviembre de 1865, que dice en su Artículo 4o.: "A los menores de doce años, sólo podrá hacerseles trabajar, pagán doseles el salario respectivo en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde". (2)

Como hemos visto en algunos de estos antecedentes, si existía reglamentación en especial sobre el trabajo de los menores de edad, pero lo que no se podía evitar era que los patronos casi siempre utilizaran la mano de obra de los menores de edad para substituir a los obreros adultos, ya que aquella resultaba más barata por -- tanto se calcula que en 1896 cerca de 12 por ciento de los operarios de las fábricas textiles eran niños de ambos sexos, misma proporción que se estima trabajaba en los establecimientos tabacaleros, de alimentos y bebidas y en los de vestidos.

Un antecedente más lo encontramos en la Ley del 13 de Marzo de 1900 (3), en el cual se fijaron las condiciones que debían guardarse para el trabajo de los menores, Ley que fija bases y a la --- que siguieran numerosas disposiciones para la protección de los menores de edad.

En el punto 24 del Programa del Partido Liberal Mexicano, se propone la prohibición terminante de que se empleen niños menores de 14 años, programa que fue publicado el 10. de Julio de 1906.

En contraposición con la proposición anterior, Porfirio Díaz emitió un laudo presidencial con el objeto de dar solución a los --- innumerables problemas de los trabajadores de la Industria Textil de Puebla y Tlaxcala, con fecha 4 de Enero de 1907 y que en su Artículo 7o. nos dice: "No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y los mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día para que tengan tiempo de concurrir a la escuela hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomendará a los Gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta a el Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros".

Como se ha visto, y analizado cada uno de los antecedentes --- que se encuentran en el Derecho Mexicano se puede decir que, si --- bien existían reglamentaciones con respecto al trabajo de los menores.

3.- Dávalos Morales José. Op. Cit. pag. 15

res, todas y cada una de ellas fueron un antecedente que pretendió proteger su trabajo, pero que sin embargo no alcanzaron a cubrir los requerimientos necesarios para dicha protección, como sucedió con las Leyes de Indias, en las que por un lado ya se mencionaba el aprendizaje como una forma de regular las relaciones de trabajo que se daban en esa época, sin que ello implicara una verdadera y efectiva protección. Y por otra parte existía la prohibición de que se ocupara a indios menores de once años en los Obrajes e Ingenios, por lo que si bien existía una especie de protección para estos menores, en la realidad no se llevaba a cabo por la influencia de quienes detentaban el poder y a quienes los indios no exigían ninguna clase de derecho por desconocimiento total del mismo.

Con la llegada de la revolución industrial y al hacerse más patente la explotación de los menores de edad en forma por demás exagerada, se tuvo la necesidad de crear normas que vinieran a proteger en una forma real a los menores explotados, legislación que superó a la establecida hasta entonces, encontrándose aquí los antecedentes constitucionales relativos a la discusión del Artículo 5o., que originó la creación del 123, que vinieron a establecer la edad mínima en la que podían prestar sus servicios los menores, e inclusive autorizando a la autoridad política a conocer de las violaciones a esas disposiciones, conceptos por demás avanzados, aunque se siguió careciendo de un instrumento de orden público que profundizara aún más sobre la vigilancia e inspección de los conceptos vertidos en esa época, ya que aún existía una crisis política, la cual perduró hasta muchos años después, surgiendo algunas disposiciones aisladas pero que en ningún momento

to tuvieron la fuerza para proteger de manera más precisa al menor trabajador.

A principios de este siglo y como efecto de la situación que guardaba en general la clase trabajadora, se dieron algunas legislaciones aisladas, que vinieran a remarcar algunas ideas que someramente se habían dado y que consistían en establecer una edad mínima en la que los menores podían trabajar, reglas para que los menores que tuvieran necesidad de trabajar lo hicieran cumpliendo con su instrucción primaria y con una limitación en cuanto al tiempo en que debía durar su jornada de trabajo y estableciendo cuáles eran las autoridades que debían tener conocimiento sobre el cumplimiento de las disposiciones enunciadas. Estas autoridades reglamentarían y vigilarían el manejo que debería darse a las escuelas de las fábricas, quedando así garantizado el cumplimiento de dichas disposiciones.

En resumen se puede decir que sí hubo antecedentes en México sobre el trabajo de los menores de edad trabajadores, pero que sin embargo estos fueron en forma aislada y no tuvieron el alcance que deberían haber tenido, ya que si bien eran ideas muy claras y atinentes, algunas de éstas sin embargo quedaron cortas, debido en primera instancia a la crisis económica, social y política que se desarrollaba en esos momentos en México y que como consecuencia no se llegaba a cumplir con lo establecido, y en segundo término, se puede establecer que las disposiciones protectoras del trabajo de los menores quedaron truncadas y faltaron normas que establecieran con más claridad dicha protección y puesto que no se completaron -

las principales ideas con ordenamientos que establecieran una estricta vigilancia para el cumplimiento de las disposiciones existentes.

2.- PERIODO DE LA REVOLUCION MEXICANA A LA ACTUALIDAD.

El constituyente reunido en 1917, tomó conciencia de la sorprendente realidad de los menores que trabajaban y que, muchos de estos, sin haber llegado a la adolescencia, ya tenían que trabajar y de hecho lo hacían sin tener ninguna protección real que viniera a menguar un poco la crítica situación en la que se encontraban, - por lo que en la Fracción III del Artículo 123 Constitucional se - consignó el derecho de los menores y que textualmente decía: "Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como jornada - máxima la de 6 horas; el trabajo de los niños menores de 12 años - no podrá ser objeto de contrato". (4)

En 1962 se analizó en forma profunda esta fracción por lo que fue reformada, quedando de esta manera: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años, los mayores de esta- edad y los menores tendrán como jornada máxima la de 6 horas".

En la conferencia de Washington de 1919, los delegados aprobaron dos convenciones y una recomendación: la recomendación sugirió la aprobación del empleo de los menores de 14 años en los trabajos industriales. El primer convenio prohibió el trabajo nocturno en determinados trabajos industriales de los menores de dieciocho --- años, y el segundo prohibió el trabajo de los menores de dieciocho años en las industrias que utilizaban zinc o plomo.

Como se ha apuntado, el Congreso Constituyente comprendió la-
4.- Dávalos Morales, José.- Ob. Cit. PAG.15

necesidad de dar protección a los menores de edad trabajadores, -- por lo que lo estipuló en el Artículo 123 Constitucional que como ya se dijo, fue motivo de reformas años adelante. Sentimos que es te precedente fue un paso muy importante para que nuevas ideas, -- con base en este precepto, surgieran y dieran cabida a disposiciones más adelantadañ.

Ya en esta época se empezaban a vislumbrar, en las conferen-- cias y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, las ideas protectoras de los menores trabajadores, y así se empezó protegiendo el trabajo de estos menores en ramas como la in-- dustria, así como el trabajo nocturno, prohibiéndolo de manera terminante, por lo que se llegó a profundizar en forma más radical.

Así tenemos que en el año de 1920 se aprobó una segunda con-- vención, en la cual se fijó la edad de catorce años como la edad -- mínima para admitir a menores de edad en el trabajo marítimo, estbleciendo como excepción el caso en que los empleados sean de una-- misma familia. En la convención de 1921 se dispone que los meno-- res de catorce años podrán trabajar en la agricultura, pero siem-- pre y cuando lo hagan en horas distintas a las escolares. En este mismo año fue aprobada otra convención, en donde se fijó en diec*ic*ho años la edad mínima de admisión en los trabajos de pañoleros y fogneros en los buques, asimismo se aprobó en dicha convención -- una edad mínima de dieciocho años para el trabajo de pintura industrial que comportan el uso de la Cerusa y de los productos a base-- de Sulfato de Plomo. (5)

5.- DE LA CLEVA, MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S. A. México, 1978 P. 342.

Como se ha visto en estas convenciones, la protección al menor trabajador se realiza, por la Organización Internacional del Trabajo, en aquellos trabajos en donde se requiere una mano de obra pesada así como en los trabajos considerados como peligrosos e insalubres y que en un momento determinado pudieran representar, tanto una desventaja en relación con la fuerza de trabajo de los mayores de edad, como un peligro para la salud de los menores de edad que pudieran estar trabajando para algunas empresas dedicadas a las actividades ya mencionadas.

No podía faltar en este trabajo un esbozo de los que se llamó el Contrato de Aprendizaje, que en México fue reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el título tercero, que quedó comprendido en los Artículos del 218 al 231 y al cual se le definía como "Aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". (6)

En relación con las jornadas de trabajo se consideraban iguales a las que tenían los trabajadores que ya eran mayores de edad.

En cuanto a su reglamentación en el derecho mexicano, se hará mención a los puntos más importantes que comprendía este Contrato de Aprendizaje; en cuanto a su obligatoriedad se contemplaba en el Artículo 221 que los patrones estarían obligados a admitir a un número no menor del cinco por ciento del total de los trabajadores -

de cada profesión u oficio y aún en las empresas que tuviesen un número menor de veinte trabajadores podría haber un aprendiz. Se puede decir que aún cuando existía la posibilidad de que una empresa tuviera aprendices, siempre debía dejarse reservado el derecho del patrón a admitir al aprendiz o los aprendices, dependiendo de su capacidad, de que creyera conveniente o que pudiera mantenerlos con esa categoría; esto sin que existiera una obligación por parte del patrón de admitir a un determinado número de aprendices, ya -- que, si bien es cierto que tenía esta obligación, en todo caso y-- haciendo un análisis de las condiciones que guardaba su empresa, -- su situación económica y también sus posibilidades de tener estos aprendices, sólo el patrón podría llegar a la conclusión de requerir de los servicios de un aprendiz. También se incluye en este -- Artículo que los aprendices serían seleccionados en forma preferencial de entre los hijos de los trabajadores sindicalizados de la -- negociación, medida que es buena, pero que no es determinante para la admisión de aprendices a la empresa.

Para la formación del contrato, se señalaba en el Artículo -- 219, que el Contrato de Aprendizaje en que interviniera algún me-- nor, se celebraría en los términos que establecía el Artículo 20 -- de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere al contrato individual de trabajo. Como aquí se puede apreciar, al señalarse -- que el Contrato de Aprendizaje se celebraría en los términos del -- Contrato Individual de Trabajo, no se podía negar que el contrato -- de Aprendizaje devenía principalmente del contrato individual de -- Trabajo.

Por lo que toca a la edad mínima que debían tener los aprendices, no se tenía en la Ley disposición alguna por lo que se piensa que prevalecía lo establecido en la Fracción III del Artículo 123- Constitucional que señalaba que no podría utilizarse a los niños - menores de doce años en razón de que estos no podían ser objeto de contratación.

En relación a las Cláusulas que debe contener este Contrato, - de acuerdo con el Artículo 220 deberá contener la escala y el tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, - y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos del aprendizaje. El objetivo de esta disposición era, esencialmente, que se evitara la explotación de quienes se encuadraron dentro de este contrato, obligando para esto al patrón a que proporcione la instrucción requerida en un tiempo razonable y evitar así abusos y explotación por parte de los patrones que aún y en contra de este precepto lo hicieron por muchos años.

En cuanto a la jornada de trabajo, el Artículo 222 establece que la jornada del aprendiz se sujetaría a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso. Precepto que queda claro al leer lo referente a la jornada de trabajo en general, en donde se establecía que quedaban prohibidas las labores insalubres o peligrosas para los menores de dieciséis años, así como el trabajo industrial y el trabajo después de las diez de la noche. También se establece en la Fracción III del Artículo 123 ---

Constitucional que los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrían como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores no podrá ser objeto de Contrato. Disposiciones que sonaban muy atinadas, pero que no respondieron a la realidad social de esa época en la que se necesitaba de un esfuerzo más grande de los legisladores, y de la población en general, para atenuar la crisis que existía.

Para la retribución del aprendiz la definición que da la Ley es que además de la enseñanza, el patrón debe pagar al aprendiz una retribución. Amén de que la enseñanza incluye la aportación por parte del patrón de nuevas técnicas para que el aprendiz obtenga nuevos conocimientos y de que terminando el Contrato de Aprendizaje pueda ser sujeto de contratación normal. En cuanto a la remuneración, ésta puede consistir en dinero en efectivo o bien en vestido y alimentos, por lo que el patrón no tiene la obligación de pagar un salario en numerario. Se puede arguir que la finalidad del aprendiz no es obtener un salario, ya que no todas las empresas necesitan de aprendices, por lo que no sería justo obligar al patrón a pagar una cantidad de dinero por un servicio que tal vez no necesiten, pero si se analiza con cuidado, aún cuando no se pague el salario correspondiente a un trabajador normal, sí se podría haber establecido que se le pagara una parte proporcional como una ayuda más para el aprendiz.

En lo referente a las obligaciones del aprendiz, éstas están contenidas en el Artículo 223 de la Ley Federal del Trabajo de ---

1931 y se señalan las mismas que para los trabajadores, pero recalando la obligación del aprendiz de guardar respeto al maestro o patrón y a sus familiares, señalando una muy especial que es la de guardar absoluta reserva respecto a la vida privada del patrón y de sus familiares, disposición que surgió como efecto de la relación que se establece por virtud de la enseñanza.

Por lo que se refiere a las obligaciones del patrón, tiene como obligación fundamental proporcionar la enseñanza que requiera el aprendiz para el desarrollo de las actividades de la negociación, en sentido estricto, del cumplimiento de la obligación del patrón de proporcionar esta enseñanza. Pueden existir modalidades ya que no siempre es posible que el patrón directamente proporcione la enseñanza, esto desde el punto de vista de las grandes empresas en las que la enseñanza podrá ser proporcionada por los empleados del patrón y aún más, por los mismos empleados. En este caso, los trabajadores tienen derecho a que se les compute, a su jornada de trabajo, el tiempo destinado a la enseñanza, por lo que no podrán negarse a proporcionar la instrucción si aún más son los indicados para proporcionar dicha enseñanza. Una obligación más consiste en que el patrón deberá preferir a los aprendices en las vacantes que se presenten y asimismo la de proporcionar al aprendiz, en los oficios no calificados, un testimonio escrito de sus conocimientos y aptitudes.

La duración del Contrato de Aprendizaje está limitado por el tiempo que sea necesario en la enseñanza del aprendiz por lo regular se celebra por tiempo indeterminado y concluye cuando el apren

diz ha adquirido los conocimientos que necesitaba, pero nada impide que se fije un término, debiendo siempre regir lo estipulado en el Artículo 5o. Constitucional en lo referente a que no podrá exceder de un año en perjuicio del aprendiz.

Los Artículos 225 y 226 de la Ley establecen las causas justificadas de rescisión; el 226 que se refiere a la culpa por parte del patrón y señala como motivos justificados la falta de cumplimiento a las obligaciones impuestas al patrón. El Artículo 225 se refiere a dos causas justificadas de separación, las faltas graves de consideración y respeto a la persona del patrón o de sus familiares y la incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate, motivos que tienen concordancia con las causas generales de rescisión del Contrato de Trabajo, además de éstas, la falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas de la prestación del servicio, y en general, a las que se imponen a los trabajadores, son también motivos justificados de despido, pues no se entiende que se permitiera al aprendiz conducirse a su antojo en la negociación; estas faltas serían, a la vez, ausencia de consideración a la persona del patrón.

En el párrafo segundo del Artículo 226 de la Ley, se dispone que el aprendiz que es despedido o el que se separa de la negociación por causa imputable al patrón, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización, por lo que surgió una controversia en lo que se refiere a que si los aprendices podrían intentar la acción de reinstalación cuando son despedidos, que en una ejecutoria de la Corte se decidió por la afirmativa: "Como el Contrato -

de Aprendizaje es un contrato de Trabajo, es claro que aún cuando el Artículo 226 de la Ley Federal del Trabajo determina que en caso de separación injustificada, tiene el derecho el aprendiz a un mes y medio de salario como indemnización, esta modalidad solamente se refiere al capítulo de la indemnización a que tiene derecho el trabajador cuando es despedido sin causa justificada, pero de ninguna manera puede concluirse de esta circunstancia, que en caso de despido sin causa justificada no tenga derecho el aprendiz para demandar su Reinstalación en los términos de la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional" (7)

En el Artículo 227 de la Ley se establecía que los aprendices de oficios calificados serían examinados cada año o bien cuando lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronales, -- precedido por un representante que designará el inspector del trabajo. El objetivo de estos exámenes venía a ser el acreditar que el aprendiz tenía la aptitud y los conocimientos que se le han percipcionado, pero en la práctica se dió que no se realizaban estos exámenes.

Los riesgos profesionales estaban contemplados en otro capítulo, pero se puede hacer mención a lo que prevenía el Artículo 292 de la Ley, según el cual, los patronos estaban obligados a indemnizar a los aprendices por los riesgos profesionales que sufrían así como el Artículo 293 disponía que para fijar el monto de la indemnización, debía tomarse como base el salario más bajo que perciba un trabajador de la misma categoría profesional.

7.- Ejecutoria, 12 de noviembre de 1935, Toca 13131/32/2a., de Teléfonos Ericsson. S. A.

Como se ha visto a lo largo de este Contrato de Aprendizaje, la idea del legislador era aportar una reglamentación especial para proteger a estos menores, pero que muy a su pesar en la práctica se dieron muchos vicios que a la postre terminarían en una serie de abusos y explotación por parte de los patronos. Ya que como se ha visto, el derecho protector de los menores es una serie de disposiciones que tienen el propósito de asegurar la educación, el desarrollo físico, la salud y la moralidad de estos menores. -- Pero es triste reconocer que el derecho mexicano está sumamente -- atrasado, por lo que, años después este contrato de Aprendizaje -- fue suprimido en la nueva Ley Federal del Trabajo en vigor, desde 1970, aunque no se expresaron en el Congreso de la Unión las razones de la supresión del referido Contrato de Aprendizaje en la nueva Legislación Laboral, se dice que tal supresión obedeció al abuso que se hacía respecto al aprendizaje, ya que se llegó a los extremos de emplear a trabajadores, llamados aprendices, y no cubrirles siquiera el salario mínimo. Amén de que no existían tampoco -- impartición de conocimientos técnicos o prácticos.

Debido a las cosas anteriores, las autoridades del trabajo no pudieron corregir tales abusos, ya que quienes los cometían se amparaban en la Ley, haciendo aparecer, a verdaderos trabajadores como falsos aprendices.

A continuación se hará una breve referencia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados por México, en relación con el trabajo de los menores de edad.

CONVENIO NUM. 16: Que entró en vigor para México el 9 de Marzo de 1938 y que se refiere al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques y que contiene un total de doce Artículos. Preceptos que están comprendidos en la nueva Ley-Federal del Trabajo, en sus Artículos 174 y 180 Fracc. I.

CONVENIO NUM. 58: Que entró en vigor en México el 18 de Ju--lio de 1953, Convenio por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (1936), edad que es fijada - en quince años como mínimo, a excepción hecha a aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Cuestión comprendida en el Artículo 192 de la Ley.

CONVENIO NUM. 90: Relativo al trabajo nocturno de los meno--res en la Industria (revisados en 1948), y que entró en vigor para México el 19 de julio de 1957, estipulación introducida a nuestra-Ley en el Artículo 175 Fracción II.

CONVENIO NUM. 112: Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, que entró en vigor para México el 9 de Agosto de 1962.

CONVENIO NUM. 123: Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (1965) que entró en vigor para México el 29 de Agosto de 1969 y comprendido en nuestra - Ley Federal del Trabajo en su Artículo 175 Fracc. I, inciso d).

CONVENIO NUM. 124: Convenio relativo al examen médico de los

menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas (1965) y que entró en vigor para México el 29 de Agosto de 1969.

CONVENIO NUM. 140: Convenio relativo a la licencia pagada de estudios (1974) que entró en vigor para México el 9 de Marzo de 1938.

Como se ha visto, existen seis convenios ratificados por México con la Organización Internacional del Trabajo, que tienden a mejorar las condiciones en que los menores de edad desempeñan sus labores, en unas, y en otras prohibiendo el trabajo de los menores de edad en horas impropias para su desarrollo, así como lo referente al examen médico que deben hacerse los menores que deseen trabajar. Aún más, se ha avanzado al ratificarse el convenio que comprende la licencia pagada de estudios que tiene como objeto primordial la formación técnica y profesional, participando para esto en programas de educación o formación, idea que parece acertada ya que muchos de los menores de edad al empezar a prestar sus servicios a alguna empresa se alejan de las actividades académicas, por lo que con esta medida se puede acercar a estos menores al estudio, si no a un nivel profesional, puede ser a un nivel técnico-práctico.

Existen algunas reformas, que es necesario mencionar en este trabajo, para conocer hasta dónde ha avanzado la legislación laboral en México y que se dieron a nuestra Ley Federal del Trabajo, - sino también a nuestra Carta Magna, por lo que se incluirán en este capítulo. También se hará mención a algunas disposiciones que-

se incluyeron en Reglamentos de Trabajo.

1.- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, del, reforma que se --
dió el 30 de diciembre de 1953, que establece la prohibición de em-
plear los servicios de menores de 16 años en tiempo extraordinario.
En caso de violación se pagará con un doscientos por ciento más --
del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

2.- Reforma del 21 de Noviembre de 1962 de la Constitución Po-
lítica que en el Artículo 123, Apartado "A", fracción III, estable-
ce catorce años como edad mínima para poder trabajar.

3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, -
reglamentaria del Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional -
del 28 de diciembre de 1963, que señala dieciséis años como edad -
mínima para tener capacidad legal para prestar servicios. Se re--
fiere también a condiciones generales de trabajo de los menores.

4.- Ley Federal del Trabajo del Primero de Mayo de 1970, que--
señala como edad mínima para ser objeto de contratación catorce --
años; introduce una protección más amplia, estableciendo condicio-
nes especiales de trabajo, como son la exigencia del examen médico--
como requisito previo para la admisión del trabajo y exámenes pe--
riódicos cuando lo ordene la inspección del trabajo, educación --
obligatoria y un descanso intermedio de una hora en la jornada la-
boral que será de seis horas. En cuanto al trabajo nocturno indus-
trial, aumenta la edad mínima para trabajar a dieciocho años. Se-

prohiben las horas extraordinarias y en domingo y días de descanso obligatorio para menores de catorce a dieciséis años, y el trabajo fuera de la República para menores de dieciocho. Se fijan dieciocho días laborales como período de vacaciones pagadas y además del veinticinco por ciento como prima de vacaciones. Se habla de obligaciones de los patrones como la de distinguir el trabajo a fin -- de que los menores puedan cumplir con sus programas escolares y la de llevar un registro de ellos y proporcionar a la inspección del trabajo los informes que solicite. Integra un catálogo de prohibiciones que atiende a su formación moral. Se estipulan sanciones -- en caso de violación de las diversas prohibiciones consignadas.

Reforma del 31 de Diciembre de 1974 de la Ley Federal del Trabajo que incluye el Título V bis, especial para menores únicamente. En cuanto a la edad mínima, exigencia del certificado médico y -- prohibiciones. La regulación es la misma, pero hace hincapié en la vigilancia y protección especiales a través de la inspección del -- trabajo.

Reglamento para los Trabajadores no asalariados del Distrito Federal, del 2 de mayo de 1975, que establece como edad mínima para obtener la licencia correspondiente, los catorce años. Para ma yores de esta edad y menores de dieciséis se requiere autorización de los padres o de quien ejerza la patria potestad. Corresponde -- a la Dirección General del Trabajo del Distrito Federal otorgar la autorización de acuerdo con el estudio socio-económico que se prac tique, si el solicitante es menor de dieciocho años se requiere -- que haya cumplido el ciclo de enseñanza primaria, o en caso contra

rio, constancia de que asiste a un centro escolar. Además fija -- sanciones en caso de infracción al Reglamento.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del - 5 de Junio de 1978, que prohíbe el trabajo de los menores de dieciséis años en ambientes sujetos a presiones anormales. Consagra la obligación de las comisiones de seguridad e higiene de vigilar enforma especial el cumplimiento de las normas relativas al trabajo de los menores.

Reforma del 18 de Abril de 1978 de la Ley Federal del Trabajo que en el Capítulo III bis, Artículo 153 A-X, incluye la obliga--- ción por parte del patrón de proporcionar Capacitación y Adiestramiento para el trabajo, en el Artículo 180, Fracciones III y IV, - señala la obligación de los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años, de distribuir el trabajo a fin de que dis-- pongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y de proporcionarles Capacitación y Adiestramiento.

Reforma del 10. de Mayo de 1980 de la Ley Federal del Trabajo que en Artículo 691 se refiere a la capacidad de los menores paracomparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna. En caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, en caso de menores de - dieciséis años, ésta última les designará un representante.

Como se ha visto, las reformas y la inclusión de normas protectoras al trabajo de los menores de edad, han sido múltiples y muy-

rio, constancia de que asiste a un centro escolar. Además fija -- sanciones en caso de infracción al Reglamento.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del - 5 de Junio de 1978, que prohíbe el trabajo de los menores de dieci seis años en ambientes sujetos a presiones anormales. Consagra la obligación de las comisiones de seguridad e higiene de vigilar en forma especial el cumplimiento de las normas relativas al trabajo de los menores.

Reforma del 18 de Abril de 1978 de la Ley Federal del Trabajo que en el Capítulo III bis, Artículo 153 A-X, incluye la obliga--- ción por parte del patrón de proporcionar Capacitación y Adiestra--- miento para el trabajo, en el Artículo 180, Fracciones III y IV, - señala la obligación de los patrones que tengan a su servicio meno res de dieciséis años, de distribuir el trabajo a fin de que dis--- pongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y de proporcionarles Capacitación y Adiestramiento.

Reforma del 10. de Mayo de 1980 de la Ley Federal del Trabajo que en Artículo 691 se refiere a la capacidad de los menores para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna. En caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, en caso de menores de - dieciséis años, ésta última les designará un representante.

Como se ha visto, las reformas y la inclusión de normas protec toras al trabajo de los menores de edad, han sido múltiples y muy-

variadas y en algunas ocasiones se ha tratado de proteger a estos de manera más amplia, reduciendo la minoría de edad para que puedan trabajar o bien en cuanto a dar las facilidades necesarias para que obtengan su educación obligatoria y además Capacitación y - Adiestramiento con el fin de que estén mejor preparados. Pero la realidad que aún continúan muchos trabajadores menores de edad des protegidos, y se ha permitido que grandes empresas obtengan muchos beneficios al tener a su servicio trabajadores menores de edad, — los cuales no se encuentran protegidos por la Ley, ya que ésta pro hibe la utilización de menores de catorce años. Además de que en estas empresas se utilizan a menores de dieciocho años que no perciben ni siquiera el salario mínimo que establece la Ley Federal - del Trabajo.

Estos son, a grandes rasgos, los antecedentes sobre el trabajo de los menores de edad en México, y que, como ya se ha analizado, tuvieron su máximo desarrollo con el comienzo de la revolución industrial, pero que, aún en nuestros días sigue siendo un problema latente en México y el cual requiere de atención más a fondo — por parte de los Legisladores, y que, como efecto de este trabajo se trata de aportar algunas ideas para tratar de mejorar las condi ciones de trabajo de estos menores de edad en el capítulo corres pondiente a este trabajo.

C A P I T U L O I I

L A R E L A C I O N D E T R A B A J O

1.- COMO SE ESTABLECE LA RELACION DE TRABAJO.

La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: La primera consistía en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del Contrato; la segunda se refería a sí en la vida de las relaciones de trabajo tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un Contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas - que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión - distinta es la suma de principios y normas destinados a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva -- que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que-

le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y -- contratos-ley y de sus normas supletorias" (8)

Como se ha tratado de establecer, la relación de trabajo implica un hecho constitutivo de la relación que viene a ser un trabajo subordinado, así pues, la prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador. También la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo. Esto crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo. La misma prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente, de la Ley y de los Contratos Colectivos.

La relación de trabajo para nuestra Ley Federal del Trabajo está definida en su Artículo 20 que 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".

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir. Una vez analizada la definición del Artículo 20, nos encontramos - que en ella se hace referencia a cuatro nociones: a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono; b) Una prestación de trabajo; c) La característica que acompaña a la relación de trabajo a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; y d) El salario, que según el Artículo 82 es "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo".

Si no existen el primero de los elementos, esto es, la existencia de un trabajador y un patrono, y el segundo, o sea, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral pues ésta -- consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra.

Existen varias teorías que nos hablan de la relación de trabajo, la primera que es conocida también como de la incorporación, - que dice que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

Si bien esta teoría habla de que el momento en que el obrero empieza a trabajar es cuando surgen los derechos y obligaciones, -

tanto del obrero como del patrón, parece que escapa a sus conceptos que un trabajador puede convenir prestaciones superiores a las legales, si así lo convienen ambos, aún cuando las prestaciones fueran superiores a las que se establecen en el Contrato Colectivo de Trabajo. Para ampliar un poco más sobre esto, se puede decir que existen dos corrientes principales: La de los contractualistas y la de los anticontractualistas. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama Contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y éste convienen que se realice la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las Leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese Contrato.

Los anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en -- Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro -- del campo contractual; pero después salió de ese ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón. Por estas razones nos dice Debeali, que esta teoría pretende un retorno al derecho germánico, en que existe la relación de -- servicio fiel entre el caudillo y su séquito.

Cabanellas dice que si se pretende que puede darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del-

vacío pueda extraerse la materia.

Si sólo se aceptara la teoría de la relación de trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa.

Aún aceptando la existencia de la Cláusula de Exclusión por Admisión, el trabajador seguirá disfrutando de libertad, una vez que lo haya propuesto el Sindicato al patrón, para discutir con éste, aspectos específicos más favorables en su contrato de trabajo.

Nuestra Ley laboral ha pretendido incluir, como ya se indicó, los dos conceptos en el Artículo 20, o sea, que se separa de los sistemas señalados por la doctrina, pues define la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dió origen y a continuación incluye la definición del Contrato de Trabajo que se analizará con posterioridad, pero agrega un tercer párrafo que dice: "La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Se desprende del texto de la definición que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la Ley se define primero la relación que en todo caso casi siempre provendrá del Contrato Individual de Trabajo, ya sea tácito o expreso, pues la incorporación del trabajador en la

empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan porque sí, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

Por disposición expresa del Artículo 21 de la Ley, se presume la existencia del Contrato y de la relación de trabajo entre el -- que presta un trabajo personal y el que lo recibe, esta es la figura típica del Contrato de Trabajo que se deriva del Artículo 123,-- pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc. y comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general, en -- el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías o en -- toda ocupación en que la persona le presta un servicio a otra.

Como ya se ha expresado, la relación de trabajo existe cuando una persona presta un servicio y otra lo recibe, por lo que la definición es muy clara y reúne los requisitos necesarios para determinar la misma relación. En cuanto a nuestro tema en especial, se puede decir que, al analizar esta definición, se puede encuadrar -- aquí a los menores de edad como sujetos de la relación laboral, en particular se pretende hacer referencia a los llamados "cerillos", quienes son trabajadores, según la definición, y a los cuales no -- se les reconoce como tales, ya que se arguyen ideas como la de que no existe subordinación por parte del menor hacia el patrón, pero, como se analizará con posterioridad, se encontrará que sí existe -- la subordinación.

Al hablar de la relación de trabajo, necesariamente se tiene que hablar de la suspensión y la terminación de la relación de --- trabajo, la primera se encuentra contenida en el Artículo 42 de --- nuestra Ley, que nos señala qué son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, y a continuación - las enunciaremos de manera general:

LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA DEL TRABAJADOR. Esta causa de sus-- pensión temporal de la relación de trabajo se explica por sí misma y parece que es natural que, en beneficio del patrón y de los de-- más trabajadores, se retire al enfermo contagioso del medio labo-- ral, quedando en suspenso el tiempo que el patrón debe esperar al trabajador que está contagiado, se dice que el patrón debe esperar al trabajador contagiado por un término de un año.

ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO PROFESIONAL. Esta es otra causa de suspensión de la relación de trabajo, se contiene en la Ley, ya --- dentro de la protección que se da al trabajador para casos de in-- fortunios ajenos al trabajo, por lo que no es congruente que el --- obrero perdiera su fuente de trabajo; el término en que el patrón debe esperar al trabajador es también de un año.

PRISION PREVENTIVA Y ARRESTO. Consiste en la prisión preven-- tiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, se establece en ésta que si el trabajador obró en defensa de la persona o de --- los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los - salarios que hubiese dejado de percibir aquél. Tratándose de un -

mero arresto, la consecuencia será invariablemente de suspender el contrato.

CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONSTITUCIONALES O DE FUNCIONES-SOCIALES. Existe la obligación para todos los habitantes del País de cumplir con los servicios de las armas o de los jurados, el desempeño de los cargos concejiles y de elección popular. Para que esta obligación no signifique un daño, tratándose de trabajadores, la Ley establece ahora la obligación de suspender temporalmente — las relaciones de trabajo, mientras que se cumplen los deberes a — que se refiere el Artículo 50. Constitucional.

FALTA DE DOCUMENTOS. La Ley considera también como causal de suspensión la falta de documentos que exijan las Leyes y Reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando el hecho — sea imputable al trabajador.

En relación con todos los supuestos anteriores, la Ley dispone que para el caso de las causales ya mencionadas, el trabajador debe regresar a sus labores el día siguiente de la fecha en que — termine la causa de la suspensión.

TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.— La primera causa — se refiere, como es común que ocurra en todos los contratos, al mutuo consentimiento de las partes. Los problemas que se suscitan — por esta causa son más bien de carácter probatorio, pues, a veces, los obreros desconocen la libertad con la que firmaron el documento en que se hizo constar la estipulación de terminación del con-

trato, por consentimiento mutuo, y pretender haber sido forzados - para ello, o bien, algunos patronos recurren realmente a este procedimiento para ocultar despidos injustificados y liberarse indebidamente del pago de indemnizaciones.

Por lo que se refiere a la incapacidad física, la muerte del trabajador y conclusión de la obra contratada y la pérdida de la - confianza, se hablará de ellas en el capítulo correspondiente al - Contrato de Trabajo.

2.- CARACTERISTICAS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Para que exista la relación de trabajo, no es necesario que -- quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón, ni -- que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente, es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza del trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases -- del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esa necesidad cuando se trata de un término, de tal manera -- que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. -- Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, -- debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición -- de la voluntad patronal.

La subordinación jurídica es una característica de la rela---

ción de trabajo, esta es la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Así que, un hombre puede prestar a otro servicios personales, y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los de servicios-profesionales, en los de comisiones mercantiles, en los de sociedad. En la Ley anterior se hablaba de dos conceptos, dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar cómo el trabajo debería hacerse y cómo realizarlo, y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía de su patrón, cuestión que no es muy acertada en razón de que un individuo puede prestar distintos servicios a distintos patronos y la dependencia económica no puede atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona, teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar, tampoco puede tratarse de la dirección solamente, ya que el patrón no es un mero maestro, sino que necesita que el obrero quede sujeto a su autoridad. La siguiente tesis que se transcribe, aunque referida a la Ley derogada, tiene importancia para precisar las características de la subordinación jurídica.

"De conformidad con el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para que la prestación de servicios de una persona a otra en cambio de una retribución, se considere Contrato Individual de Trabajo, es preciso que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficie con ellos, ya que el-

hecho de prestar servicios no es elemento exclusivo del Contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio industrial de la sociedad mercantil, con el mandatario en el mandato, con el comisionistas en la comisión, con el porteador en el transporte, y con el profesionista en el contrato de prestación de servicios profesionales, regulados por los Artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. Ahora bien, se ha interpretado que los términos "Dirección y Dependencia" son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación, no se está en presencia de un contrato de trabajo". (9)

La esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa. Así se entiende cómo la Fracción III del Artículo 134 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala como obligación de los trabajadores desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en lo concerniente al trabajo.

Braun y Gallan, después de señalar las diversas tendencias según las cuales la característica de la relación laboral es la subordinación jurídica o la dependencia económica, concluyen exponiendo que la jurisprudencia francesa se ha inclinado en favor de la subordinación jurídica.

9.- Ejecutoria 4856/52/2a., de 12 de Junio de 1953, Franco Borja, Jorec Dr.

Añaden que, aparte de que el concepto de dependencia económica pueda servir a los legisladores para conceder determinadas prestaciones a los trabajadores, el mismo no permite diferenciar correctamente el Contrato de Trabajo de otros semejantes. Afirman - que si se desarrollaran todas las consecuencias relativas a la dependencia económica, se llegaría a atribuir la calidad de asalariados a todas las personas, por virtud de la solidaridad que existe necesariamente entre los miembros de la Nación.

En la práctica se habla de un contrato de trabajo cuando el patrón tiene derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores según los términos de la contratación y, el trabajador, - por su parte, está obligado legalmente a obedecer las órdenes de su jefe. La negativa del trabajador produce consecuencias tan serias como la rescisión de su contrato de trabajo, según lo establece la Ley.

El Trabajo como Simple Hecho.- La relación de trabajo, que se muestra insuficiente cuando desconoce todo aspecto contractual en las prestaciones laborables corrientes, recupera posiciones, en -- ciertos casos en que la evidencia revela que hay trabajo sin haber contrato. Surge esto cuando se pronuncia la nulidad de lo tenido hasta entonces por contrato de trabajo, por la causa que sea entonces, por decisión legal, fundada en la protección del trabajo como fenómeno económico-social y del trabajador, por razones de equidad y para impedir el enriquecimiento sin causa del beneficiario de -- esa actividad, se establece que son aplicables todos los derechos que derivarían de haber sido eficaz el contrato, en especial la re

muneración. Como ejemplo, entre muchos, puede ponerse el del trabajo prestado abusivamente o con simulación de edad por un niño.

Existe también estricta relación de trabajo, la prestación de hecho sin el consentimiento del trabajador, en todos los casos del trabajo impuesto, exigido, obligatorio o forzoso. A mas de los su puestos típicos pueden citarse los trabajadores que en épocas de crisis se asignen por las autoridades a industrias o terratenientes; el supuesto de que el empresario tenga que volver a admitir a trabajadores que estuvieron a su servicio, como se dispuso en Francia, en 1945, para los exprisioneros, exdeportados y otras víctimas de la ocupación y de la guerra. Tal cual se ordenó en Argentina en 1958, para agentes de empresas estatales y de otros organismos públicos que habían sido dejados cesantes, a partir de 1955, - por adictos al régimen entonces derrocado. (10)

La Relación de Trabajo como Cuasicontrato.- Ciertas situaciones laborables, que surten los efectos legales del Contrato de Trabajo sin necesidad de recíproco consenso de las partes, han conducido a proponer que la relación de trabajo se caracterice como cuasicontrato.

En realidad, los cuasicontratos son actos jurídicos, contra-
tos presuntos, en los cuales falta el concierto de voluntades. --
Aún constituyendo hechos voluntarios y lícitos, difieren de los --
contratos porque excluyen el acuerdo de voluntades que forma la --

10.- Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Buenos Aires, Argentina. 1968. Pag. 339.

convención.. Tres requisitos se precisan para configurar un cuasi contrato: a) Actos lícitos de los cuales se derive la obligación; b) Voluntariedad de tales actos; c) Inexistencia de convención. - Esa caracterización resulta suficiente para determinar que toda -- prestación de servicios de la cual derive una relación de trabajo- y en la que, al menos en una de las partes, falte el consentimiento, constituye un cuasicontrato innominado.

Supuesta Falta de Consentimiento.- Para algunos autores, sin ser anticontractualistas en principio, ciertas situaciones laborales conducen, a su juicio, a proclamar necesariamente, por ausencia de consentimiento, una relación de trabajo sin forma volitiva entre las partes. Se citan como casos típicos la imposición de -- trabajadores a los empresarios en virtud de las llamadas Cláusulas de Exclusividad Sindical y cuando en los pactos colectivos de condiciones laborales se determinan bases forzosas para la admisión -- del personal.

Coexistencia del Contrato y la Relación de Trabajo.- En determinadas zonas, al menos de las prestaciones laborales, resulta factible conciliar los conceptos de Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo, que no se repelen imperiosamente. Tal coordinación se planifica afirmando que la manifestación contractual constituye la fase inicial y voluntaria entre las partes; en tanto que el régimen ulterior de la ejecución de los servicios presenta los contornos de una relación de hecho. Siendo el de trabajo un contrato -- consensual, es evidente que la relación jurídica se iniciara tan --

pronto como el concierto de voluntades se produzca, por la manifestación del consentimiento; mientras la relación de trabajo surgirá cuando el trabajador comience la prestación de su actividad profesional bajo la dirección del patrono o empresario.

Insistiendo en la posible armonía, sin confusión de los conceptos, expresa Krotoschin que "una buena parte de la doctrina reciente, recalcando la penetración de elementos personales en el Contrato de Trabajo, llega a un desdoblamiento de su contenido, el cual comprendería obligaciones de naturaleza juridicopersonal: — lealtad recíproca, asistencia y protección por parte del empleador, fidelidad y subordinación del personal; y, por otra parte, — obligaciones de naturaleza juridicopatrimonial: la prestación del trabajo y el pago de la remuneración, respectivamente; considerándose a las primeras como principios primarios, de manera que las segundas sólo alcanzan el carácter de una mera repercusión ó consecuencia de aquéllas. Siendo así, todo depende de que el empleador y el personal se vinculen, no sólo mediante un acuerdo de voluntades, sino por el lazo real y efectivo de la incorporación de este último a la empresa. Esta incorporación es lo único esencial y la base de la llamada relación de trabajo, mientras que el contrato sólo es un acto preparatorio que no produce por sí mismo los efectos del derecho laboral". (11)

De lo expuesto, se puede deducir que existe un vínculo entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo y que la relación-

11.- Obanellas Quillerno. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Buenos Aires, - Arg. 1968. Pag. 341.

de trabajo se establece entre quien presta un servicio a una persona y el que tiene a su disposición la subordinación por parte de otra persona, para que esta última realice las funciones que le serán encomendadas por el patrón, previo, claro está, el consentimiento llevado a cabo por ambas partes. Por lo que se dice que en el contrato se establecen de manera expresa las condiciones que implica y que deben de guardarse para que se lleve a cabo la relación jurídica.

Para establecer con más precisión lo antes expuesto, se analizará en capítulo posterior el Contrato de Trabajo, su naturaleza jurídica y sus principales características para fijar las bases de lo que se expondrá en el capítulo específico de los menores de edad.

3.- EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Para entender lo que se denomina como Contrato Individual de Trabajo, se tiene que hacer referencia, necesariamente, a las definiciones que algunos autores nos ofrecen; el Doctor Juan A. Bibino ni, define al Contrato de Trabajo así: "Hay contrato de trabajo - por el acuerdo de una persona que promete su trabajo a otra bajo - su dirección, por tiempo determinado ó indeterminado, mediante el pago de una retribución. El trabajo puede ser hecho en el domicilio del empleado y la retribución, consistir en un precio por pieza incluida, siempre que los servicios continúen después de la entrega" (12). Lotmar considera que el Contrato de Trabajo "es aquél por el cual una persona -trabajador- se obliga respecto de - otra -patrono- a trabajar durante un tiempo determinado ó a ejecutar alguna obra mediante un precio" (13) Rovast define este contrato "como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante la remuneración denominada salario". (Capitant y Cuche lo consideran como un contrato "por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante la remuneración en dinero; fijados ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado". (14)

D'Litata considera que es "en general el acuerdo entre aquéi-

12.- Anteproyecto de Reformas al Código Civil Argentino, T. II. Pág. 194

13.-De Litata, El Contrato de Trabajo, Buenos Aires, 1946. PAG.7

14.-Ibidem. PAG.8

que presta el trabajo y aquél que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar, y para el segundo, en la obligación de pagar la "merced" (15). Cesarino Junior estima que el contrato de trabajo es la convención en virtud de la cual una o varias personas físicas se obligan, mediante remuneración, a prestar servicios privados a otra persona, bajo la dirección de ésta; para Dorual Lacerda "es una convención, con fundamento en el derecho privado, por la cual una persona se compromete a trabajar para otra, bajo la dependencia de ésta, mediante la retribución". (16)

Como se ha visto, son innumerables las definiciones que se hacen del Contrato de Trabajo, por tanto, tomaremos una definición - que nos parece adecuada y que se cree reúne los elementos de la misma. Tal definición es la que nos da el Doctor Mario de la Cueva y que dice textualmente "es aquél por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa". (17) Como se puede apreciar, la definición contiene los elementos necesarios que se requieren para precisar con claridad el concepto.

En el momento en que apareció el fenómeno laboral, los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial -- que día con día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores. Los juristas recurrieron a las ex-

15.- De Litala: El Contrato de Trabajo.- Buenos Aires, 1946.- Pag. 9.

16.-Ibidem, PAG. 10

17.-De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. Edición Editorial Porrúa. México 1980.

presiones que se usaban en esa época y así llamaban "contrato" al acuerdo de voluntades que surge entre el patrón y un trabajador, - el uso que se le daba vino a darle reconocimiento, aunque se puede decir que no se aplica aquí íntegramente, el principio de la autonomía de la voluntad, ya que la Ley protegía a la parte más débil en la relación contractual. Esto se puede apreciar en materia de salario mínimo, de duración de la jornada de trabajo, del trabajo de menores, entre otras cuestiones, las partes no tienen libertad para convenir los extremos y cualquier acuerdo entre ellos que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 20, Párrafo— Segundo, nos da la definición de Contrato de Trabajo en los siguientes términos: "Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado me diante el pago de un salario".

De las definiciones expresadas, surgen elementos que vienen a integrar el concepto definido, y estos son:

- a) Una relación de dependencia entre las partes;
- b) Uso y disfrute de la actividad ajena;
- c) Exigencia de una remuneración, entendiéndose por tal la totalidad de los beneficios que el trabajador obtenga por sus servicios;
- d) La necesidad de que los servicios prestados sean de carácter económico;

- e) La indeterminación del tiempo de la prestación de los servicios ó bien, su fijación por día, semana ó años, por --- obra ó por tarea;
- f) La posibilidad de que sean uno ó varios los obreros que se contratan ó uno ó varios los patrones contratantes;
- g) Se entenderá por Contrato de Trabajo, cualquiera que fuere la denominación que recibiera, el que reúna los requisitos expresados.

Al concepto de Contrato de Trabajo, la Ley le agrega que será cualquiera que sea su forma ó denominación, consideración hecha -- por una tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que estableció que la configuración del Contrato de Trabajo es resultado de la reunión de los elementos de éste, no del nombre que se le dé. La forma no es un dato que determine la naturaleza del Contrato de Trabajo.

El Artículo 20 termina diciendo que la relación y el Contrato de Trabajo producen los mismos efectos. El Artículo 21 agrega que se presume la existencia del Contrato y de la Relación de Trabajo-- entre quien presta un trabajo personal y el que lo recibe, aún --- cuando no incluye la subordinación, ya que este Artículo habla de simple trabajo personal, y como resultado, el trabajador y el patrón quedan situados en la posición de probar, el primero la subordinación, y el segundo, que la actividad del hombre es efecto de - un Contrato o de una relación diversa.

Las Características del Contrato de Trabajo.- Uno de los ac-

tos que da origen a la prestación del trabajo subordinado viene a ser el Contrato de Trabajo ó bien, que sea necesaria su celebración, como dice Mario de la Cueva "Los efectos del Contrato de Trabajo son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas: El trabajador debe presentarse a la empresa y poner su energía de trabajo a disposición del patrón, y sino lo hace, será responsable de los daños y perjuicios que cause, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 5o. de la Constitución; y si el patrón se niega a cumplir su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiese convenido, acción que es equivalente a la de separación injustificada del trabajo". (18)

Como se ha podido apreciar en términos ambiguos se expresan los autores pero sigue prevaleciendo la idea de que el Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo tienen características similares, de ahí las definiciones que se tienen de cada uno de ellos, pero hay que hacer mención también a los efectos del Contrato de Trabajo para dejar clara la base de la relación y el Contrato de Trabajo.

Los efectos de la relación de trabajo son muy variados, pero se hará mención a algunos de los más importantes. En primer lugar se encuentra el trabajo personal subordinado, que a su vez se divide en las obligaciones del trabajador y las obligaciones del patrón; la obligación principal que contrae el trabajador, ya sea —

por la relación ó el Contrato de Trabajo, es la de llevar a cabo - el trabajo que le es encomendado por el patrón. Como la subordinación del trabajador se genera a través del trabajo que realiza, la Ley ordena que en el Contrato de Trabajo se precisen el servicio ó servicios que deriven de la buena fé, del uso o de la Ley. Si no se determina en el contrato la actividad que deba realizarse, el - trabajador desempeñará el trabajo compatible con sus aptitudes, -- fuerzas, estado o condición; este servicio debe ser del género de trabajos que forman el objeto del negocio del patrón.

También tiene el trabajador la obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, calidad y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar que se haya convenido. La obligación del trabajador contiene otros deberes, y todos ellos tienden a asegurar el cumplimiento de la obligación enunciada como por ejemplo, dar aviso al patrón de las causas justificadas que le impiden asistir a su trabajo; tampoco podrá el trabajador suspender sus labores sin el correspondiente permiso del patrón. No podrá hacer el trabajador colectas y propagandas en el lugar y tiempo de su jornada de trabajo, excepción hecha cuando ocurra el consentimiento del patrón; además no debe faltar a sus labores sin causa justificada o sin el permiso del patrón; por consiguiente la falta de asistencia a sus labores de cuatro días en un término de treinta días, constituyen una causal de rescisión del Contrato de Trabajo; además el - trabajador deberá guardar obediencia al patrón, siempre y cuando - la obediencia verse sobre el trabajo contratado; y como consecuencia del Contrato de Trabajo, el trabajador tiene la obligación de-

prestar auxilio y salvamento en caso de algún siniestro.

Entre las obligaciones del patrón está el deber de proporcionar los medios para que el trabajador realice su labor; este deber comprende obligaciones de hacer, de no hacer y de dar en forma indistinta, ya que para hacer posible la realización de las tareas de los trabajadores, el patrón tiene que realizar tareas como instalaciones, trabajos previos, materias primas, herramientas, fuerzas físicas y actos de preparación de las actividades derivadas de la actividad principal, ya que, si no se realizan esta serie de actividades, el trabajador no tiene la posibilidad de realizar sus funciones, se considerará como imputable al patrón y éste a su vez tiene la obligación de pagar el salario al trabajador.

Lugar de Trabajo.- En cuanto al lugar de trabajo se puede -- distinguir entre dos partes; la primera es el lugar en que el trabajador tiene la obligación de realizar su trabajo, por lo que en el Contrato de Trabajo se tiene que determinar el lugar ó lugares en que el trabajador deba realizar su actividad y que será aquél en que el patrón tenga que exigirlo. En segundo lugar, se encuentran las condiciones tanto de seguridad e higiene que deben satisfacer los lugares y las instalaciones de trabajo.

Jornada de Trabajo.- El Artículo 123, Fracción I de la Constitución, establece la duración de la jornada de trabajo en ocho horas, y la Fracción II del mismo precepto limita la jornada de trabajo nocturna en siete horas. En el Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo se define a la jornada de trabajo como el tiempo -

durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, para realizar su trabajo. El Artículo 64 establece que cuando el trabajador no pueda abandonar el lugar de trabajo durante las horas de descanso o para tomar alimentos, el tiempo correspondiente a los descansos y el destinado a la alimentación se computará dentro de la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo puede sufrir modificaciones y hasta aumentar, si así lo acuerdan los obreros y el patrón, siempre que el propósito sea el prolongar el período de descanso semanal o implantar alguna modalidad equivalente.

La jornada de trabajo puede prolongarse más allá de su duración, cuando por circunstancias extraordinarias así lo exijan; el trabajo extraordinario no puede exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

Descanso Semanal.- Tiene como base fundamental que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso por lo menos. La Ley previene que en los Reglamentos de la jornada se procurará que el día de descanso semanal sea el Domingo, asimismo establece que los trabajadores que presten sus servicios en día domingo, recibirán una prima adicional, equivalente al 25% del monto del salario de los días ordinarios, independientemente del disfrute del día de descanso que les corresponda, pues si no se le otorga, recibirá triple salario por el descanso no disfrutado, más el subsidio del Domingo.

Vacaciones.- Los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores anualmente un período de vacaciones y a pagarles el salario correspondiente a los días que integran el lapso de descanso. Este período no deberá compensarse con el pago de una remuneración, período que deberá ser de seis días seguidos, por lo menos. Este período deberá concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. -- Para el cumplimiento de la anterior disposición, el patrón tiene la obligación de entregar a los trabajadores, anualmente, constancia, en la cual debe constar la antigüedad y el período de vacaciones que le corresponda de acuerdo con aquélla y además la fecha en que comenzará a correr el período de descanso. Por cada año que transcurra, después del primero, el período se elevará dos días, por cada año de trabajo; a partir del quinto, el período se incrementará, dos días por cada cinco de servicios.

Días de Descanso Obligatorio.- Según el Artículo 75 de la -- Ley Federal del Trabajo, son días de descanso obligatorio el 1o. de Enero, el 5 de Febrero, el 21 de Marzo, el 1o. de Mayo, el 16 de Septiembre, el 20 de Noviembre, el 25 de Diciembre, de cada -- año, y el 1o. de Diciembre de cada seis años, con motivo de la Toma de Posesión del Presidente de la República; por lo que el patrón tendrá la obligación de pagar el salario que corresponda a -- esos días. Con el objeto de hacer cumplir este derecho, el Artículo 132, en sus Fracciones VII y VIII, impone al patrón la obligación de expedir al trabajador, cuando lo solicite, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, cada quince días, y una constancia relativa a sus servicios, en cual

quier tiempo, ó bien, cuando se separe de la negociación.

El Salario.- En cuanto al salario, ha sido incluido en el -- Contrato de Trabajo, y el Artículo 82 de nuestra Ley lo define como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su -- trabajo.

Para determinar los elementos que integran al salario, se debe distinguir entre factores que se entregan al trabajador por su trabajo y factores que se entregan al trabajador para poder desempeñar su trabajo.

El Artículo 84 de la Ley dispone que "el salario se integra -- con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Por lo expuesto anteriormente se puede -- decir que además de la cuota diaria, destajo ó comisión, los quince días de salario por aguinaldo, el 25% de la prima de vacaciones y el 25% de la prima de los trabajadores que presenten sus servicios en Domingo. Asimismo formarán parte del salario las prestaciones como ayuda de renta, habitación, automóvil, fondo de ahorro, pago de cuotas de clubes deportivos, despensas, primas, gratificaciones, bonos, compensaciones, ahorro, comisiones, comida y -- prestaciones en especie.

El salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se --

asimila a la de un crédito alimentario.

El salario tiene como características principales que es remunerador, entendiéndose por esto que el salario debe ser proporcional a la importancia de los servicios, aún cuando en una Ejecutoría de la Corte se dice que: "Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado". (19)

Otra característica del salario es que debe ser suficiente, - entendiéndose tal en razón de que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

El salario debe estar determinado por lo que el trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho ó conocer las bases que servirán para su cálculo.

Asimismo deberá ser equivalente por lo que el Artículo 86 de la Ley dispone que a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. En el Artículo 3o. se dispone que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, - sexo, edad, doctrina política ó condición social.

19.- Jurisprudencia 225 (Quinta Época), Pág. 209, Vol. 4o. Sala Quinta Parte. Apéndice 1917-1975.

Estas son algunas de las características más importantes en lo que se refiere al Contrato Individual de Trabajo, por lo que a continuación se hará mención al Contrato de Trabajo de los menores de edad.

En la Fracción III apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, se estipula que no podrá ser utilizado el trabajo de los menores de catorce años. En virtud de que a partir de los dieciséis años, se equipara al trabajador adulto, la protección se extiende desde los catorce hasta los dieciséis y la consagra, en principio, el ya citado Artículo 123 en sus Fracciones II y III de la Constitución que prohíbe las labores insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno en la industria, y a partir de la diez de la noche en las demás labores, e impone una jornada máxima de seis horas. La Fracción X del mismo precepto prohíbe las horas extraordinarias y la Fracción XXVII declara nulas las condiciones del contrato que supongan renuncia a los derechos consagrados por las leyes en favor de los trabajadores.

El Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, aplica específicamente la sanción de nulidad de las condiciones que estipulen trabajos para niños menores de catorce años, las que fijen horas extraordinarias para los menores de dieciséis y las que establezcan discriminaciones salariales por razón de edad. El Capítulo VII -- Bis de la Ley, dedicado al trabajo de los menores (Art. 110), lo declara sujeto de vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo, exige certificado médico inicial y otros periódicos de aptitud para el trabajo; prohíbe la utilización de los menores

res de dieciséis años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad ó sus buenas costumbres, trabajos ambulantes sin autorización de la inspección, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas ó insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas ó que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, los trabajos nocturnos industriales y los no industriales después de la diez de la noche y los demás que determinen las Leyes.

La Ley considera labores peligrosas ó insalubres las mismas -- que señala para la mujer y puntualiza la disposición sobre la jornada de seis horas, imponiendo que se divida en dos períodos máximos de tres horas y con un descanso entre ellos de una hora por lo menos. Junto al trabajo en horas extraordinarias, prohíbe el que tiene lugar en Domingo y días festivos, con obligación para el patrón que viole esta prohibición de pagar el doble del salario normal; garantiza un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días hábiles por lo menos, e impone a los patrones determinadas obligaciones para el adecuado control de estas medidas.

El Consentimiento en la Relación Patrón-Trabajador.- La evolución del derecho del trabajo fue imprimiéndole características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad "libremente" expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

El debate consistió en determinar la naturaleza jurídica del contrato entre patrón y trabajador. Se pensó que la autonomía del-

derecho del trabajo, dependía de un concepto dinámico de la relación entre el empleador y empleado, como fuente de obligaciones y derechos recíprocos; los civilistas buscaron la ubicación del contrato, pero tropezaban al contemplar la tutela de los derechos del trabajador.

En la actualidad no se debate ni la autonomía del derecho del trabajo, ni su imperio sobre la relación jurídica entre patrón y trabajador. La cuestión se centra en la naturaleza de esta relación.

El término "Contrato de Trabajo" es relativamente reciente; -- por primera vez se empleó por los economistas, a fines del siglo -- XIX, en Bélgica aparece en la Ley del 10 de marzo de 1900 y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de derecho privado.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación del horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como de la aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario --

(sobre todo cuando se observa la Cláusula de Exclusividad en el con
trato Colectivo que no presupone el consentimiento del patrón).

Despotin dice que "si la duración de la jornada y el salario -
mínimo se determinan por la Ley; si las condiciones de ascenso o --
traslado se señalan por el escalafón; si en las modalidades de in--
greso deben darse preferencia a anteriores empleados, a miembros de
la familia, a socios ó miembros del sindicato, y si la actividad ó--
el servicio a prestarse está determinado en su reglamento interno,--
aprobado por las autoridades del trabajo, ó en los mismos contratos
colectivos, por lo que se presenta la siguiente interrogante: ¿Qué--
queda para las partes en el contrato de trabajo? Muy poco por cier
to y es por ello que en la actualidad por muchos se ensaya substi--
tuir esta figura por el concepto moderno de la "relación de traba--
jo", en razón de la cual quienes contratan en definitiva son las --
partes por su sometimiento a la Ley, a las ordenanzas y a los lau--
dos o convenios colectivos que fijan las condiciones de trabajo, --
donde ni empleado ni empleador suelen ser parte directa". (20)

Friedmann, al hablar de la libertad de albedrío en materia del
trabajo, señala que la misma se refiere tanto al acto de hacer el -
contrato como a las condiciones del mismo, significa que un sirvien
te, o un trabajador agrícola o industrial, debe gozar de libertad -
para cambiar de patrón o de trabajo. Significa, por otro lado, que

un patrón puede admitir o despedir trabajadores a voluntad, de --- acuerdo con motivos económicos o por antipatías personales, ó por - otras razones de las cuales, en general, no tiene que dar cuenta a nadie más que a sí mismo. (21)

Si se atendiera al anterior criterio, el patrón, dentro de la legislación laboral, carece de libertad de albedrío, tanto para hacer el contrato, como para determinar las condiciones del mismo. - No queda sujeto a su deseo ni la admisión, ni el despido de los trabajadores, sino debe atenderse a la Ley ó a los contratos colectivos.

Se pensó que el consentimiento resultaba indispensable para establecerse la relación patrón-trabajador. Cuando se solicitan los servicios de un plomero, carpintero, pintor, contador ó abogado, el solicitante llama a quien desea, señala la naturaleza de los servicios y conviene en el pago de un salario u honorarios. Al estar de acuerdo las dos personas, nace una relación y surgen derechos y --- obligaciones recíprocos. Uno queda obligado a realizar la labor en comendada y el otro a pagar lo establecido. No podrá estimarse que fuera o al margen de esta voluntad, el técnico ó profesionista iniciará su actividad y el otro, que no aceptó previamente las condiciones, pudiera quedar obligado al pago.

En consecuencia, quienes defienden este principio, consideran que el consentimiento tiene por objeto producir los efectos de derecho

21.- W. Friedmann, El Derecho en una Sociedad en Transformación. Fondo de Cultura Económica, México, 1966. Pag. 108.

cho consistentes en la prestación de servicios y en el pago del salario.

Cardoso de Oliveira define al contrato de trabajo como "el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario". (22)

Ramírez Gronda dice que "es una convención por la cual una persona (trabajador: empleado, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra (empleador, patrón, patrono, dador de empleo, locatario ó principal, sea persona jurídica, individual ó colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración". (23)

Para Durand se trata de "una convención por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero, llamada salario". (24)

Aún cuando el consenso constituye un elemento de existencia del contrato, algunos autores no hablan del acto volitivo, acuerdo o consentimiento, limitándose a suponer éste. Mario de la Cueva afirma que "el contrato individual de trabajo, continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica de derecho del trabajo; las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el derecho del trabajo, tiende a --

22.- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo I, Bibliográfica Omeba. 1968. PAG. 310

23.- Ibidem, PAG. 313

24.- Ibidem, PAG. 314

proteger inmediatamente, a la persona física y a su familia cuando aquél es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, no son sino medios para el logro de aquella finalidad "(25). Esta idea no constituye un concepto, pero justifica la existencia del contrato como generador de obligaciones.

Las definiciones de contrato, sin mencionar el acuerdo de voluntades, hacen referencia al objeto, constituido por la obligación de prestar un servicio y la recíproca de pagar un salario. Así, -- Carlos Saavedra Lamas, afirma que "el contrato de trabajo tiene por base la prestación individual; la relación entre patrón y trabajador es siempre singular. Menos aún, limitar esta relación a aspectos comerciales ó industriales". (26)

Es cierto que existe una reducción en la esfera del libre consentimiento, pero es necesario analizar si la conjugación de voluntades, incluso para dar nacimiento a la relación patrón-trabajador, es necesaria o indispensable.

Si existe contrato de trabajo, la voluntad es el imperio. Si no existe contrato, se buscará la forma jurídica nueva que atienda a su contenido actual. Pérez Paton, pretendiendo armonizar lo elementalmente opuesto, establece que "pese a las acentuadas diferencias que separan a ambas figuras jurídicas (relación y contrato), -

25.- De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa 1970. Pag. 456.

26.-Ibidem. PAG. 458

lo evidente es que no cabe contraponerlas, ni sancionar sin más la inutilidad del contrato de trabajo como fuente de derechos y obligaciones para las partes" (27) No se trata de contraponer dos figuras, - sino determinar lo que es la relación patrón-trabajador para precisar su esencia jurídica.

DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO.

Se puede decir que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, - el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo que se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que - se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

La evolución del contrato en materia laboral, se dió con el - correr de los años ya que a éste, durante muchos años, fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa a cambio del pago de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a -- cambio del pago de un salario.

Este criterio fue desvirtuado por Philippe Lotmar, el cual es tableció que no era posible tal asimiliación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que de volverse la casa arrendada, y al terminarse el contrato de trabajo

no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Carnelutti asimilaba el contrato de trabajo con el contrato de compraventa, para cubrir lo que se refiere a la devolución de la cosa a la terminación del contrato. Adujo también que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podía comprar también la energía humana.

Con el paso de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del de compraventa, en virtud de que éste es instantáneo, ya que al entregarse la cosa vendida y pagarse su precio se termina la relación entre las partes; en cambio, el contrato de trabajo es de acto sucesivo, ya que sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente desde el momento en que se celebra.

Chatelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría con el contrato de trabajo, en el que los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, que incluso tenían derecho a participar en las utilidades de la empresa.

La objeción que se hace a esta teoría es que el contrato de sociedad siempre se forma de una persona moral distinta de los socios, lo que no sucede en el contrato de trabajo.

Así surgió el contrato de trabajo en su forma más simple, en forma verbal que se reconocía en nuestra legislación de 1931 en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de treinta días.

El contrato de trabajo individual y verbal evolucionó a su vez en un contrato colectivo de trabajo y finalmente a un contrato *Ley*.

CAPITULO III

EL CONCEPTO DE TRABAJADOR

1.- DEFINICION DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Para introducirse en este tema es necesario hacer una referencia a lo que se llama la "TEORIA INTEGRAL", la cual nos explica -- las características proteccionistas de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social y sus razones de ser.

En este tema se tratará de establecer las diferentes definiciones tanto de patrón como trabajador, así como sus elementos y -- tratar de encuadrar a las personas que caen dentro de estas definiciones para una vez más establecer la relación entre trabajador y patrón y dejar claro que muchos trabajadores, menores de edad, no son considerados como tales aún cuando de los conceptos vertidos -- en este trabajo se pueda desprender la relación de trabajo existente entre ellos.

Son las disposiciones del Título VI de la Constitución, que -- se denomina "Del Trabajo Y Previsión Social", integrantes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que se encuentran contempladas como estatutos del trabajador como miembro de la clase obrera, para compensar la desigualdad económica que existe entre los -- proletariados y los empresarios ó dueños de los bienes de la producción.

El conjunto de principios de derechos establecidos en el Artículo 123, aparentemente tienen un sentido más proteccionista que reivindicatorio y la protección no es exclusiva de los llamados -- "subordinados", sino para los trabajadores en general, por lo que no quedan incluidos los trabajadores autónomos, los contratos de prestación de servicios, las profesiones liberales, en fin, todo acto que vaya examinado a que una persona realice una labor para otra.

El Artículo 123 constitucional es una norma que se conoce aún por aquellos trabajadores más modestos, mas no se ha profundizado en su contenido, en la generosidad y grandiosidad de sus principios extensivos a todo el que presta un servicio a otro, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, pues fueron derechos que los constituyentes y la Constitución de 1917 proclamaron por primera vez en el mundo como los nuevos derechos sociales del trabajo, para todo aquél que presta un servicio a otro, no sólo con destino proteccionista sino también tutelar -- del proletariado, es decir, del trabajador como persona y como integrante de la clase obrera.

El Artículo 123 constitucional tuvo su origen en la Colonia, -- en donde se inició el régimen de explotación del trabajo humano, -- que encontró su máximo desarrollo durante el porfirismo. El llamado "Estatuto del Trabajo" vió su origen en las Leyes de Indias, -- que aún cuando no se cumplieran sus preceptos, sí forman el punto de partida de la defensa del trabajo humano.

Quando se dió el decreto constitucional de Apatzingán, que autorizó la libertad de cultura, industria y comercio, así como en todas las constituciones políticas del México Independiente hasta la Constitución de 1857, se consagró la libertad de Trabajo e Industria; aún cuando no contienen disposiciones de Derecho del Trabajo, que tuvieran como objeto proteger y regular el derecho de los trabajadores; el derecho del trabajo nació con la Constitución de 1917, en el Artículo 123, teniendo como bases los hechos de la vida misma.

Nuestra disciplina no fue una creación original de la legislación mexicana, pues ya había en otros países códigos de trabajo que regulaban las relaciones entre los obreros y los empresarios, pero que sin embargo nuestro Derecho Constitucional del Trabajo fue el primero en el mundo en alcanzar la jerarquía constitucional, no sólo con sentido proteccionista de los obreros de la industria, sino con un sentido reivindicatorio y extensivo a todo el que presta un servicio a otro, al margen de la producción económica.

En la doctrina extranjera se ha difundido la idea dogmática de que el Derecho del Trabajo sólo tiene por objeto la protección de la actividad humana, excluyendo el trabajo autónomo.

Mario de la Cueva nos dice: "Todo trabajo está amparado por el Artículo Quinto de la Constitución, pero no por el Artículo 123, pues el precepto se refiere únicamente a una categoría determinada, y precisamente al trabajo subordinado, que es el que necesita una-

protección especial". (28)

Al respecto, Jesús Castorena expresa: "Derecho Obrero es el conjunto de normas que regulan la prestación subordinada de servicios personales, crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas se derivan". (29)

Alfredo Sánchez Alvarado se destaca por su defensa de los trabajadores y expone: "Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores - entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del - Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que presta un servicio subordinado, y permita vivir en condiciones dignas, que, como ser humano le corresponde para que pueda alcanzar su destino". (30)

Como se ha visto, estos autores conciben la tesis de que el - Derecho del Trabajo sólo protege al trabajo "Subordinado", dejando afuera el trabajo realizado por los trabajadores que están al margen de la producción económica y que vienen a ser los trabajadores independientes, artesanos, pequeños industriales, agricultores y - profesionistas.

28.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1978. P.482.

29.- J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Ed. Fuentes Impresoras, México, - 1964, Pag. 5.

30.- Alfredo Sánchez Alvarado, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Pag.36.

El Derecho Mexicano del Trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino un estatuto que protege a los trabajadores, además se le considera un instrumento de lucha de clases en manos de aquel que presta un servicio personal a otro.

La Doctrina Jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia - excluye del ámbito del Derecho del Trabajo, a los trabajadores que prestan sus servicios fuera del campo de la producción y para esto se apoya en los conceptos del Derecho Civil como se puede apreciar en el siguiente informe:

"Prestación de Servicios. Cuando no constituye una relación. La simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, no constituye por sí sola una relación de trabajo, en tanto que no existe el vínculo de - subordinación denominado por la Ley con los conceptos de dirección y dependencia, según el Artículo 17 de la Ley-Federal del Trabajo". (II)

Es así como a la luz de este informe se desconoce la protec--ción que da el Artículo 123 de la Constitución que protege y tute--la no sólo a los trabajadores subordinados, en el campo de la pro--ducción económica, sino a los trabajadores en general, o sea, a todo aquel que presta un servicio a otro y recibe una retribución --por tal servicio.

31.- Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, el Sr. Lic. Agapito Pozo, México, 1967, Cuarta Sala, Pag. 30.

Los conceptos que comprende el Artículo 123 constitucional -- son aplicables no sólo a los trabajadores llamados subordinados, -- sino a los trabajadores en general, esto es, su protección se enfoca no sólo para el trabajo económico, sino para el trabajo en general, el autónomo, para todos los sujetos de derecho del trabajo -- que enuncia en su preámbulo, como son: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, o sea, a todo aquel que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica ó fuera de ella, en el trabajo dependiente ó independiente. El Derecho Constitucional Mexicano del Trabajo desecha la idea civilista de la -- "subordinación", y proclama para esto la naturaleza igualitaria de las relaciones de trabajo.

Como puede apreciarse en el dictamen del Artículo 123 Constitucional, éste abarca a los trabajadores en general y no sólo a -- los subordinados y lo establece de esta forma: "La Legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo -- en general, comprendiendo al de los empleados comerciales, artesanos y domésticos".

Se puede decir que la Teoría Integral es válida en las relaciones individuales de trabajo, pues el Contrato de Trabajo como -- figura jurídico social nueva tiende a superar el equilibrio entre -- el trabajo y el capital, porque el derecho Social es un derecho de clase. El contenido del Artículo 123 es un conjunto de disposiciones de carácter social que buscan nivelar a los trabajadores frente al que lo recibe, con el objeto de que se cumplan los principios de justicia social que son parte de la base y esencia del De-

recho Mexicano del Trabajo, el cual se aplica al trabajador como - persona y como integrante de la clase obrera dentro del Estado de Derecho Social.

Sujetos de Derecho del Trabajo. El término persona, en derecho, no significa la auténtica calidad de lo humano, sino una categoría abstracta y genérica, ya que la personalidad jurídica de los individuos, forma parte de las construcciones del Derecho. (32)

En el Derecho del Trabajo existe una distinción entre la persona obrera humana y el patrón ó empresario a quienes se identifica como tales por haberseles identificado así en las normas, aunque no tengan propiamente la calidad humana.

En el Artículo 123, por su esencia social, está integrado por un conjunto de normas que en sí mismas y por su fin tiene por objeto la dignificación, la protección y la reivindicación de la persona humana del trabajador y de la clase obrera, en tanto que ninguno de sus preceptos entraña el derecho laboral en favor del patrón ó empresario, porque los derechos del capital son derechos de las cosas, esencialmente, patrimoniales; tal distinción se puede apreciar en la fracción XVIII que habla de "Derechos del Trabajo y del Capital", porque cada factor de la producción se rige por sus propios estatutos: Los trabajadores por la legislación del trabajo y los capitalistas por la legislación Civil ó Mercantil en cuanto a propiedad de bienes, cosas y dinero e intereses respectivos.

Para el Derecho Mexicano del Trabajo no existen más que personas de carne y hueso, como son los trabajadores; ya que el trabajo es una actividad esencialmente humana y sólo estos pueden ser sujetos del mismo en cuanto a su propio fin. Como consecuencia sólo serán sujetos del derecho del trabajo: Los obreros, jornaleros, - empleados, domésticos, artesanos y en general todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica ó fuera de ésta, en cualquier actividad, subordinada ó autónoma, abogados, médicos, ingenieros, técnicos, deportistas, así como el prestador de servicios en los contratos de prestación de servicios del Código Civil.

Nuestra antigua legislación define al trabajador como toda — persona que preste a otra un servicio material, intelectual ó de — ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo y al patrón como toda persona física ó moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. De estos textos no se desprende la calidad de sujetos de Derecho del Trabajo de uno y otro, sino — sólomente su calidad de elementos del Contrato de Trabajo.

Los nuevos textos se concretan exclusivamente a un solo aspecto del Artículo 123, esto es, al trabajo subordinado, sin tomar en cuenta lo inadecuado del término y que no solo este trabajador, si no también lo es, conforme al Artículo 123, todo el que presta un servicio al otro en el campo de la producción ó fuera de ella y — aunque el trabajo sea autónomo.

La teoría vigente del Artículo 123, cuya extensión está en --

en sus propios textos proteccionistas de todos los trabajadores -- para prestar sus servicios en el campo de la producción económica y fuera de ésta, máxime que contempla una sociedad dividida en clases, concretada en los dos factores de la producción, trabajo y capital, que luchan, respectivamente, el primero para alcanzar la socialización del segundo, y éste para conservar el derecho de propiedad privada.

La iniciativa Presidencial empleó el término persona física -- para designar al hombre-trabajador, denominación que pasó a la -- Ley. Pero se cree que al lado del hombre existen las personas -- creadas por el orden jurídico, a las que la doctrina ha denominado personas jurídicas y en ocasiones personas morales. Por lo que es de considerarse que la persona, física o jurídica, es el sujeto titular de derechos y obligaciones.

La clasificación de los sujetos se da según tengan sus relaciones de trabajo naturaleza individual ó colectiva, por lo que el derecho del trabajo tiene una clasificación que entraña la manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas tienen una diferencia fundamental según participen en relaciones individuales ó colectivas, o sea, que dependiente del interés-particular ó colectivo, es como se va a clasificar a la comunidad-obrera. El trabajador interviene sólo en las relaciones individuales de traabajo. Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones, pero para precisar más -- estos conceptos, se hará mención a sus definiciones.

La Ley Federal del Trabajo emplea, sólomente, el término trabajador, para designar al primer sujeto de las relaciones de trabajo. Pero en una ocasión utilizó el término "OBRERO", y esto lo hizo en el Artículo Quinto, Fracción VII, para que fuera posible la aplicación de la Fracción XXVII, inciso c), de la Declaración.

El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre por lo que todas sus normas e instituciones suponen la presencia de la persona humana, esto en relación con la jornada de -- trabajo, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya -- finalidad más que constituir una contraprestación por el trabajo, -- se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, ó la protección contra los riesgos de trabajo, estos son principios que sólo-- están concebidos en función de la persona física.

La Ley de 1931 en su Artículo Tercero decía que "El trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual ó de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", -- en esta redacción se trataba de deducir que los sindicatos ó una-- asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado -- contrato de equipo, en esta Ley no se precisó si sólo la persona -- física ó también la jurídica podrían ser sujetos de relaciones de -- trabajo. En la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su Artículo Octavo, aparece que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física ó jurídica, un trabajo personal subordinado", por lo que la diferencia estriba en que la Nueva Ley precisa que sólo la persona física, o sea, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo.

Para la nueva Ley, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique imperativamente el estatuto laboral, los principios en los que se basa son de que sólo el hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que viene a ser independiente del acto ó causa que dió origen a la prestación del trabajo. Esta nueva -- Ley se apartó de la idea tradicional según la cual la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario y la sustituyó por el concepto de la relación de trabajo que consiste -- en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la diversidad de las formas en que se presta un trabajo, la Ley sólo se ocupó del trabajo subordinado, el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar el Status del hombre, sino para distinguir dos formas de trabajo, la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que le convengan, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Al hacer referencia al concepto de trabajador, se hace en su carácter sustantivo y no adjetivo, ya que se dice hay muchos "Trabajadores" que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como "Trabajadores", han trabajado toda su vida.

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. -- Para Mario de la Cueva, trabajador es quien pertenezca a la clase-trabajadora. Néstor de Buen, no da ningún concepto de trabajador- y dice únicamente que la definición legal tiene el defecto secunda

rio de hablar de persona moral, concepto deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica.

El Artículo 3o. de la Ley de 1931 determinaba que "Trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual ó de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. Este concepto se puede decir que fue superado por el actual concepto de trabajador, ya que se dice que contenía una inexactitud, además de que atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores se dice que también era falso porque se afirmaba que trabajador era "toda persona" y las personas, jurídicamente hablando, físicas ó morales, y el trabajador no puede ser una persona moral ya que siempre tiene que ser una persona física. Se dice atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser "Material", intelectual ó de ambos géneros, y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual ó exclusivamente material, lo cual parece que no es exacto, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual. El término que se emplea se considera exactamente igual, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, que el término de trabajador.

Para la nueva Ley Federal del Trabajo, el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario. El concepto de trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado. El llamado trabajador de temporada es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como por ejemplo en la -

zafra, en la pizca del algodón y tiene todos los derechos de un -- trabajador de planta. El trabajador llamado eventual no es el que, como lo pudiera indicar su nombre, presta sus servicios eventual-- mente, sino aquél que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

Los gerentes deben ser considerados como trabajadores sólo -- cuando lo sean parte integrante de la empresa y no estén vincula-- dos a los resultados económicos de la actividad de la misma empre-- sa pues en ese caso tendrán el carácter de patrones.

Existe una duda sobre si los billeteros tienen el carácter de trabajadores. En principio se dice que no son trabajadores porque no prestan un trabajo personal subordinado. Y en segundo lugar se piensa que tampoco son trabajadores en virtud de que la Lotería Na-- cional no es una empresa, ni tiene fines de lucro y porque, ade-- más, el trabajo de los billeteros no es subordinado en forma algu-- na.

Respecto a las personas que se encuentran en período de capa-- citación, para que pueda considerárseles como trabajadores, se re-- quiere que su actividad beneficie o sea lucrativa para el patrón ó la relación de trabajo. Así, si la persona está siendo capacitada pero no es productiva para la empresa, no tiene el carácter de tra-- bajador.

CONCEPTO DE PATRON.- De acuerdo con el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón es la persona física ó moral que --

utiliza los servicios de uno ó más trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado ó a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos.

Para Krotoschin, el patrón es la persona física ó jurídica -- que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés ó para cuyos fines éstos presten servicios.

Para Manuel Alonso García, el patrón es "Toda persona natural ó jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su -- cuenta, haciendo suyos los frutos ó productos obtenidos de la mencionada prestación". (33)

Muy a menudo se ha tratado de sustituir el concepto de patrón por el de empleador, pero no ha fructificado mucho esta idea. Sánchez Alvarado nos dice que Patrón es "La persona física ó jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales ó de ambos géneros en forma subordinada". (34)

El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, bastándose únicamente con -- que se le identifique para que pueda ser demandado.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas -- ejerzan funciones de dirección ó administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo -- obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

33.- Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. PAG. 318

34.- Alfredo Sánchez Alvarado. OP. CIT. PAG. 38

CONCEPTO DE EMPRESA.- Para Baltasar Cavazos, la empresa es - un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada.

En la empresa se dan dos tipos de interés; por un lado el interés del trabajador de ganar más y trabajar menos, y por otro lado, el interés del patrón que desea obtener utilidades por su trabajo de dirección y además porque arriesga el capital que ha invertido. (35)

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, nos indica que empresa es la unidad económica de la producción ó distribución de bienes ó servicios, y que establecimiento es la unidad técnica como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

El Dr. Néstor de Buen, dice que el concepto de empresa es --- esencialmente variable y que suele asociarse a la idea de lucro. - Afirma que la organización y dirección no valen por sí mismos, ya que deben vincularse a la realización de un fin común y a todos --- los demás elementos objetivos.

El Patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno ó varios trabajadores; si el trabajador, conforme a lo

pactado ó a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos".

Este concepto, contenido en el Artículo 10, mejora el de la - Ley de 1931, que condicionaba los servicios de la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido - por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

La palabra patrón deriva del latín Pater Onos, que quiere decir carga ó cargo del padre, era el nombre que se asignaba a las - personas que tenían algunas obligaciones protectoras con respecto a otras: El padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad.

Juan D. Pozzo dice que "El empleador es aquél que directa ó - indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio" (36). En otros términos, - el empleador debe ser destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del em

36.- Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Edit. Ediar, S. A., 2a. Edición. Buenos Aires 1957.

pleador sean permanentes, puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado como empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra.

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón ó empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo". (37)

2.- ELEMENTOS DE LA DEFINICION DE TRABAJADOR.

Sujetos del contrato de trabajo son quienes contraen los respectivos derechos y obligaciones derivados del contrato mismo, vinculándose entre sí por virtud del lazo que éste establece entre ellos. En consecuencia, se obligan recíprocamente a las prestaciones que le corresponden.

El trabajador como sujeto del contrato de trabajo, desde el punto de vista de la relación contractual, su condición de trabajador no es una realidad antecedente sino que sigue a la celebración del contrato. Una persona cualquiera no adquiere los derechos y deberes inherentes al título de trabajador en tanto no ha nacido el vínculo jurídico - laboral, originado por el contrato. Pese a cuanto se pretenda determinar en otro sentido, no es la del trabajador una situación que derive de un Status permanente; antes bien, se trata de una condición que se adquiere con la de sujeto de contrato del trabajo.

En cuanto al contrato laboral, se dan dos centros de intereses; al trabajador le corresponde la titularidad de uno de ellos, siendo, en tal sentido, una de las partes del contrato de trabajo, que, en el ejercicio de su voluntad libre, consciente en obligarse con el patrón.

En cuanto a su terminología (trabajador), originariamente fueron muy utilizadas las expresiones "Obrero" y "Operario", la primera dotada de un fuerte sentido clasista, que no por ello destruye-

una genuina expresión ó referencia a conceptos más generales; la-- segunda concebida ya con una formulación más expresiva de un estado de evolución posterior.

Para Manuel Alonso García (38), existen una serie de notas -- respecto a las cuales la opinión se muestra unánime llegado el momento de definir al trabajador. En la adecuada definición de éste, precisa las siguientes:

a) Voluntariedad ó Libertad, que excluye de la consideración-- jurídico-laboral al trabajador que presta sus servicios con carácter forzoso, lo cual no impide que estas prestaciones cuenten con un régimen jurídico peculiar.

b) Prestación de Trabajo o Servicio, que integra, en cierto -- modo, su propia naturaleza de trabajador y que distingue a la persona que realiza este tipo de prestación de la que lleva a cabo -- otra distinta (venta de cosa, otorgamiento de un poder), ó a la -- misma persona, según el tipo de prestación a que se obliga.

c) Por cuenta ajena, en virtud del cual los resultados del -- trabajo son atribuidos en su titularidad originariamente, a la persona por cuenta de la cual el servicio se ha realizado.

d) Remuneración, que como nota configuradora de la noción de--

trabajador, responde al sentido de contraprestación otorgada en — función de la prestación del servicio que el trabajador realiza, — y que se muestra como esencial, ya que la prestación de servicios-gratuita quedará dentro del concepto económico, pero no del jurídico, de trabajador.

Resultan, en cambio, más discutibles otras notas que por parte de un cierto sector, más o menos numeroso de la doctrina se incluyen también como tipificadoras de la noción de trabajador. Entre ellas las de:

I.- Subordinación ó Dependencia, que lleva a un amplio cuadro de autores a hablar del "Trabajador subordinado ó dependiente", como opuesto al "Trabajador autónomo" y cuyo alcance es calificado — de relativo por entender que su caracterización sólo puede aceptar se dentro de un régimen de mayor o menor independencia. A ello — hay que añadir que, todavía dentro de esta nota, se diferencia entre dependencia refiriéndola al aspecto económico y subordinación, ligándola al plano jurídico; en otro sentido, se habla de dependencia técnica y subordinación jurídico-personal, incluible esta última en la misma prestación por cuenta ajena.

II.- Carácter Profesional de la Prestación, que se vincula — muy estrechamente a un sentido de continuidad y habitualidad en la prestación de los servicios y que representa hoy una dirección muy importante en la estimación del mismo derecho del Trabajo.

III.- Coordinación, es decir, existencia de una relación o —

contrato, que actúe como vínculo de unión entre el trabajador y — aquel por cuenta del cual el trabajo se presta; si bien, por el hecho de que la prestación lo sea por cuenta ajena comprende ya, sin necesidad de precisión subsiguiente, la realidad del vínculo.

IV.- Exclusividad ó preferencia en la prestación de servicios que como característica del trabajador ha sido mantenida cada vez por menos defensores y señalada especialmente por la jurisprudencia, en algunos casos, con criterio vacilante y respecto de determinada clase de prestaciones.

De lo expuesto se desprende con claridad que el concepto de — trabajador es, jurídicamente, el término de una relación en la que interviene otro sujeto. Como tal ha de estar referido forzosamente a la relación misma, en la dualidad que le haga responder al titular que con él se complementa. La relación de trabajo, contractual ó extracontractual, configura, en su misma existencia, la noción de trabajador.

3.- PERSONAS QUE SE ENCUADRAN DENTRO DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Como se puede apreciar de los conceptos vertidos en los incisos anteriores y el Capítulo II, se puede desprender que las personas que se encuadran dentro del concepto de trabajador son todas - aquellas que prestan un servicio personal subordinado aún cuando - no exista un contrato de trabajo; ya que como la Ley lo indica se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que toma un servicio y el que lo presta, sin importar el acto que le dio - origen.

Cabe hacer mención que la Ley no se refiere específicamente a que clase de trabajadores abarca este concepto, por lo que se puede decir que en este concepto se encuadra a los trabajadores menores de edad que aún cuando tienen un capítulo en especial para - ellos existen muchos trabajadores, menores de edad, que no son considerados como tales ya que no reciben las prestaciones a que tienen derecho y mucho menos el salario mínimo correspondiente, ya - que se dice, no son trabajadores en virtud de que prestan un servicio autónomo e independiente y por lo tanto no pueden ser considerados como tales.

Como ya se ha indicado en este Capítulo se pretende establecer los conceptos de los sujetos de la relación de trabajo.

Dice el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, por - - - trabajador se entiende "Toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual ó de ambos géneros, en virtud de un contrato

de trabajo".

Se desprende de lo anterior varias conclusiones:

1) Que el trabajador debe ser una persona física, siendo indiferente, de acuerdo con la Ley, el sexo de la misma, o sea que no existen taxativas en nuestra legislación, por lo que respecta al trabajo de las mujeres.

2) Como se ha dicho que la Ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas-morales y de ahí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

3) La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de ésta, a Brun y Galland, al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable el citado.

4) La Ley solo se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión de "Empleados" refiriéndose a los trabajadores de oficina. No hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos-internacionales conviene conocer las expresiones "Empleador" y "Empleados", que se han generalizado mundialmente para designar, con-

el primer término, a los patronos y con el segundo a los trabajados.

Las normas de la declaración de derechos sociales reposan, en tre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no -- existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado. Por ésta razón se uniformó la terminología, a cuyo efecto empleo en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo, sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero.

El derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del -- hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: La limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contra prestación por el trabajo se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra -- los riesgos de trabajo.

No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que -- el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, fua indispensable que la Ley definiera el concepto. Para la nueva Ley Federal del Trabajo, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente

el estatuto laboral. La ley de 1970 está construída sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto ó causa que dió origen a la prestación del trabajo.

El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino sólo para distinguir dos formas de trabajo: en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue -- aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Como se ha podido apreciar en el desarrollo de este tema, los menores de edad encuadran fácilmente en el concepto de trabajador y más aún cuando se analizaron los conceptos de subordinación y dependencia se puede desprender que estos menores sí encajan en la definición y por tanto reiteramos una vez más que "Existen muchos menores de edad que no son considerados como trabajadores", aún -- cuando de los conceptos vertidos se puede desprender la realidad y a lo que se refiere en concreto es a los trabajadores menores de edad que laboran en los supermercados, que, aún cuando se arguye -- que no tienen relación de subordinación y menos aún una relación de dependencia para con la empresa, se puede decir que lo que se pretende con este trabajo, y en este capítulo en especial, es dejar lo más claro posible que sí existe una relación de trabajo, ya que los menores de edad que laboran en estas empresas con el pseudónimo de "Cerillos", no son considerados como trabajadores y que-

dan muy al margen de nuestra Ley laboral.

A manera de resumen, se puede decir que una vez establecida - la relación de trabajo que se da entre los trabajadores y la empre sa, esto nos dará la pauta para considerar nuestros conceptos y -- opiniones sobre este tema.

C A P I T U L O I V

T R A B A J O D E M E N O R E S

El interés de la Organización Internacional del Trabajo en la situación laboral y social de los menores ha sido manifiesto. Implicó cumplir con el objeto de la protección de los niños y jóvenes que el preámbulo de su constitución le imponía, así como — cumplió el objetivo de suprimir cualquier discriminación por el — sexo, sin descuidar por ello altos propósitos eugenésicos y sociales que se han puesto de manifiesto en sus diversos convenios y — recomendaciones a todos ellos referidos.

La Constitución de referencia incluída ante los propósitos — concretos a perseguir por la Organización "La abolición del trabajo de los niños y la limitación del trabajo de los jóvenes de ambos sexos, hasta donde sea necesario para que puedan continuar su educación y garantizar su completo desarrollo físico". Consecuente con ello, la Organización Internacional del Trabajo ha logrado establecer un conjunto de normas básicas, más allá de la normativa regulatoria de su trabajo, incursionando en el campo de la formación profesional, aprendizaje, orientación profesional y aún política de empleo, que han ejercido notable influencia en la evolución de las distintas legislaciones nacionales. Es más, la am—plia resolución que se aprobó en París en 1945 importó una verdadera carta de la juventud, con un sinnúmero de recomendaciones sobre las medidas que deben adoptarse en favor de los menores que —

trabajan. Se señaló allí la necesidad de una reglamentación estricta de sus horas de trabajo teniendo en cuenta sus necesidades, según la edad de los jóvenes, y aún contemplando su mayor posibilidad de descanso semanal. La periódica revisión y actualización de los convenios que no siempre han merecido igual ratificación - de las dificultades de implementarlos en medios donde el desarrollo social o de la educación no lo permiten, así como circunstancias en muchos casos de orden económico conspiran contra esa posibilidad, especialmente en los países de América. Esto no afecta la necesidad de destacar sus altos propósitos y además su preocupación en la materia por otra parte, la muestra de su labor, no sólo declarativa, sino la vinculada a proyectos de desarrollo con propósitos de capacitación y de formación profesional, pero donde no se descuida la atención de la salud, y la realización educativa general, incluyendo planes de alfabetización, muestran que la Organización Internacional del Trabajo como un organismo dinámico en la ejecución del objetivo que se impuso y, con ello, se justifica el rango y prestigio internacional adquirido en el tiempo.

E D A D M I N I M A D E A D M I S I O N

La edad mínima de admisión en los principales sectores de la vida económica, constituyó su preocupación, trasuntada desde la conferencia de Washington de 1919 que aprobó el Convenio Núm. 5.- Luego del Convenio Núm. 7 para las tareas a bordo de buques (1920) y el Núm. 33, de 1932, para las actividades no industriales, así como el Núm. 10 para el trabajo en la agricultura (1921).

el 15 para pañoleros y fogueiros (1921), el 112 para pescadores - (1959) y el 123 para trabajos subterráneos (1965).

En los convenios 5, 7 y 33 se fijó como edad mínima los catorce años de edad, admitiendo su incorporación prematura, cuando las tareas se desarrollan en empresas u otros lugares en donde ellas se realicen en escuelas técnicas, aprobadas y vigiladas por la autoridad pública. Se impone un registro de inscripción e inspecciones, para controlar la efectividad de las limitaciones, debiendo las legislaciones fijar mínimos superiores a la edad indicada, cuando se trate de tareas calificadas como peligrosas. En los trabajos no industriales se admite que quienes hayan cumplido doce años, puedan ser ocupados en trabajos ligeros, fuera de las horas de su instrucción escolar, siempre que no excedan de dos horas diarias. También en beneficio del arte, de la ciencia ó de la enseñanza acepta se admite conceder autorizaciones individuales para actuar, antes de la edad mínima referida, en espectáculos públicos, siempre que no se trate de empleos peligrosos, que puedan perjudicar su desarrollo físico ó moral y cuando se cumplan antes de la media noche. Con relación a trabajo ambulante ó la vía pública se recomienda establecer edades superiores al mínimo general previsto.

Con relación al trabajo agrícola, se prohíbe el empleo de menores de catorce años en "Empresas Agrícolas" ó sus Dependencias, sin perjuicio de que "Fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar" se puede ocupar a menores de edad en trabajos ligeros y siempre que concurran a la escuela por lo menos ocho meses-

al año. Desafortunadamente estas limitaciones propuestas son relativas fácilmente vulnerables por falta de control y muestran -- que, en las más precarias condiciones, en el trabajo de las plantaciones suman millones de niños ocupados, que en algunos casos -- no llegan a tener siete años, como lo destacó dramáticamente el Director General ante el Consejo de Administración, con motivo del Año Internacional del Niño (Febrero de 1979).

En cuanto al personal embarcado como pañoleros o fogoneros, -- la edad mínima se fijó en dieciocho años (Convenio 15), e igual -- ocurre en cuanto al trabajo subterráneo por Convenio 123 de 1965.

A pesar de ello, los mínimos de las actividades industria--- les, no industriales y marítimas pretendieron, sin embargo, ser -- extendidos, en las conferencias anuales de 1936 y 1937, a quince años. Se revisaron los convenios originales por medio de los Convenios 58, 59 y 60, sin contar con éxito en las respuestas ratifi catorias, que fueron muy limitadas.

A pesar de la limitada receptación y persistiendo en aquel -- propósito, en 1973 se aprobó una convención que debía operar como un instrumento general en la materia y como unificador de tantos -- textos dispersos. Ella es el Convenio Número 138, que instó a -- realizar esfuerzos en las políticas sociales locales para elimi--- nar el trabajo de los niños y para levantar progresivamente al mⁱ nimo de edad de admisión laboral, a niveles que contemplen el de--- sarrollo físico y mental de los jóvenes. En principio de tal mⁱ nimo debe ser de quince años, edad que debe coincidir con el fin---

del tiempo de enseñanza obligatoria, admitiendo sin embargo que - se fije en catorce, cuando las condiciones económicas o de desarrollo del País miembro con insuficientes. Se agregó que cuando el trabajo puede resultar lesivo de la salud, seguridad ó moral - de los jóvenes, el límite de admisión debe ser superior a los dieciocho años. Con criterio realista, y conforme a la experiencia-ratificatoria de convenios anteriores, se admitió la exclusión de algunos empleos de los límites generales referidos y, aún, la terminación de uno inferior siempre que no ocurra en ciertas actividades específicas, como son el trabajo minero, o en la industria de la construcción ó en plantaciones que signifiquen empresas comerciales. Finalmente, hasta que se admite el trabajo entre los trece y los quince años en trabajos ligeros que no afecten su salvo, ni sus posibilidades ocupacionales, así como en los cumplidos en establecimientos educacionales, técnicos ó vocacionales, y en actividades artísticas de horarios limitados.

Ese mismo año de 1973, se aprueba también una recomendación-relativa al límite mínimo de edad de admisión laboral. Es la número 146 y tiene carácter complementario de aquel convenio. Su-giere políticas nacionales donde tengan prioridad las necesidades de los niños y de los jóvenes, con programas tendientes a mejorar sus condiciones físicas ó mentales, a eliminar la pobreza y mejorar las condiciones familiares de vida, atendiendo a su seguridad social, con posibilidades educacionales y de capacitación adecuada. Insta a unificar las edades mínimas de admisión para todas - las actividades no peligrosas, más allá de los términos del convento y partiendo de los dieciséis años, requiriendo que cuando el-

límite es inferior a quince años, se hagan esfuerzos para llegar--
al mismo. En las tareas peligrosas propone excluir definitivamen--
te a los menores de dieciocho años, con la revisión periódica de -
tal calificación a la luz de los progresos de la técnica. Aconseja
también no descuidar el control de las condiciones en que se cum--
ple el trabajo de los jóvenes, con supervisión en las escuelas vo--
cacionales ó técnicas para evitar deformen sus objetivos. Aquel -
contralor debe atender en particular, a los salarios pagados, a --
las horas de labor exigidas, al descanso entre jornadas, a la ga--
rantía de vacaciones, así como su inclusión en las coberturas con--
templadas por la seguridad social, a cuyo fin debe capacitarse y -
seleccionarse debidamente al personal de inspección, así como adop--
tar sistemas adecuados de registro de los nacimientos y de exten--
sión de documentación que acredite la edad.

1.- LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN ARGENTINA.

El primer proyecto legislativo referente al trabajo de los menores, se presentó ante el Senado Argentino, por iniciativa del Patronato de la Infancia, en 1894; pero no llegó a tratarse por los Senadores. La primera realidad legislativa se produce el 14 de octubre de 1907, con la promulgación de la Ley 5.291, reguladora y protectora del trabajo de las mujeres y de los menores, en virtud de la misma se prohibía contratar los servicios antes de los diez años, e incluso de mayores de esa edad que no hubieran cumplido con la instrucción primaria. A los mayores de los dieciséis años se les fijaba una jornada máxima de 48 horas a la semana. Reducida a la capital de la República y dada la opinión predominante en la época, tuvo aplicación muy relativa.

Tal texto legal fue derogado y substituído por la Ley 11.317, modificada a su vez por la 11.932 y numerosos decretos dictados a partir de 1943. Esto hace que las disposiciones sobre el trabajo de los menores se encuentren muy dispersas, según las actividades. A título enunciativo son las siguientes: a) Trabajos industriales: se rigen por la Ley 11.317 y los decretos 14.538/44, 18708/44 30.145/45, 32.412/45, y 7.910/50, además del decreto 725, sobre examen médico; b) trabajos no industriales: regulados por la Ley 11.317 y por los decretos 6.289/42, 7.646/42, 112.995/42, 10.134/44 y 5.568/47; c) Espectáculos públicos: además de la Ley 11.317, son de aplicación los decretos 6.289/43, 7.647/43 y 4.910/57, así como las resoluciones ministeriales 357/57 y 364/60; d) trabajos ambulantes: se rigen por la genérica Ley 11.317 y —

por la 10.903; e) Trabajos agrícolas: ajustados a la básica Ley 11.317 y al específico decreto 34.147/45, relativo al estatuto -- del peón; f) Trabajo marítimo: encuadrado en la Ley 11.317 y en los decretos 6.289/43, 7.647/43 y 7.251/49.

El Artículo 1o. de la Ley 11.317 dispone la prohibición del trabajo de los menores de doce años "en cualquier clase de trabajo por cuenta ajena, incluso los trabajos rurales" (39), en tanto que el Artículo 2o. extiende la prohibición de trabajar a los menores de catorce años en el servicio y en las empresas comerciales ó industriales, sean privadas ó públicas, de lucro ó de beneficiencia, a excepción de aquéllas en que sólo trabajan miembros de la familia.

De conformidad con la expresada Ley, el trabajo de los menores entre los doce y los catorce años aparece prohibido, salvo -- que el menor hubiese aprobado el último año primario. En el caso de que, no habiendo llenado esa condición, su trabajo fuese indispensable para su propia subsistencia, la de sus padres o de sus -- hermanos, deben arbitrarse los medios necesarios a fin de que concurra a la escuela, para completar su instrucción primaria.

La jornada laboral de los menores de dieciocho años es, como norma, la de seis horas diarias. El decreto 14.538/44 autoriza a

39.- Cabenellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Orta, Buenos Aires, 1968. PAG. 269.

que los mayores de dieciséis años, cualquiera que sea su categoría, puedan trabajar ocho horas diarias ó cuarenta y ocho horas semanales en las condiciones reglamentarias, modificando así lo dispuesto por la Ley 11.317, que establecía para los menores de dieciocho años una jornada de seis horas diarias ó treinta y seis semanales. En general, a los menores de dieciocho años no se les autoriza a trabajar horas extraordinarias.

Por disposición de la Ley 11.317, los menores deben contar con una libreta de trabajo, que contendrá datos de identidad, estudios cursados, modalidad del empleo y cualquier otro antecedente - cuyo registro ordene la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (Artículo 61 y 62 del Decreto 14.538/44).

Aparte de las reglas especiales sobre el salario y el ahorro-obligatorio que rigen para los menores ya consideradas, hay que mencionar el régimen privilegiado sobre vacaciones, fijado por el decreto 32.412/45 en un mínimo de quince días por año, para los que trabajen y tengan entre catorce y dieciocho años.

El organismo de aplicación de las normas mencionadas en los párrafos precedentes es, sin duda, el garante de su vigencia y de la protección que de ellas emerge; dadas la naturaleza y objeto final de las mismas, la interpretación y reglamentación de sus términos y la policía de su actividad deben efectuarse con dicha mira por el organismo facultado al efecto, procurando el cumplimiento del Texto y, en especial, del espíritu de las disposiciones pertinentes⁵.

Por la Ley 11.317, la autoridad de aplicación en la Capital - Federal fue el Departamento Nacional del Trabajo, y en las Provincias la autoridad que se designara a tal fin (Art. 19). Posteriormente, las funciones en el orden local pasaron a la Secretaría de Trabajo y Previsión, y por decreto 14.538/44, de creación de la Comisión de Aprendizaje y Orientación Profesional, se asignó a la misma, en esta materia, cierta competencia, en coordinación con la Dirección Nacional de Salud Pública.

Sin embargo, en la práctica se confirió a dicha Comisión las funciones de autoridad de aplicación, no sólo en las atribuciones que surgían de aquel decreto, sino ampliamente en materia de trabajo de menores. Ello implicó exceder y desvirtuar el propósito que se persiguió con su creación, así como asignarle funciones que superaban las que resultaban de aquel texto, limitado a desarrollar el trabajo de los menores en las actividades industriales y el aprendizaje y formación profesional, que podría llevarse a cabo en las mismas y en las escuelas técnicas respectivas.

2.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN CHILE.

Las antiguas reglas del derecho común, relativas a la capacidad, se han modificado substancialmente en el Derecho Social Chileno, sea en el Código del Trabajo de las Mujeres y de los Menores.- Es sensible que el Código no haya implantado a este respecto una reglamentación única y uniforme para empleados y obreros. Pueden contratar libremente sus servicios como obreros y también como empleados, los mayores de dieciocho años de ambos sexos, quienes para los efectos de las Leyes Sociales serán considerados como mayores de edad; según el Código Civil, la mayor edad es de veintiún años, y hasta hace algunas décadas era de veinticinco. Los menores de dieciocho años y mayores de catorce para contratar sus servicios, necesitan de la autorización expresa del padre o de la madre, ó en su defecto, de las personas que tengan al menor a su cuidado. Estos menores perciben libremente sus remuneraciones, pero lo que no está permitido es trabajar en labores que la Ley o los reglamentos consideren peligrosas, insalubres ó perjudiciales, y se les prohíbe trabajar más de ocho horas diarias; queda prohibido a los menores de dieciocho años y a las mujeres el trabajo nocturno en establecimientos industriales, salvo en aquéllos en el que trabajen miembros de una familia misma. Los menores de catorce y mayores de doce, podrán trabajar siempre que hubieren cumplido con su obligación escolar, pero no podrán hacerlo en los establecimientos industriales ni aún en calidad de aprendices, excepto en los que se empleen únicamente personas de una misma familia; es deplorable que se permita el trabajo a niños menores de catorce años, - impelidos a menudo por la miseria de sus padres; con frecuencia --

ese trabajo se efectúa en condiciones perjudiciales en los aspectos fisiológicos, morales y educativos. No se permite el trabajo de niños menores de catorce años en las representaciones públicas en los teatros, circos, cafés ó cualquier otro lugar de diversión con fines de lucro; sin embargo, el Gobernador, podrá autorizar ex cepcionalmente el empleo de niños para presentar piezas determinadas. Se dejarán libres por lo menos dos horas diarias de las destinadas al trabajo, pero sin remuneración, a los menores de dieciocho años que no hayan recibido instrucción escolar. Es sensible-- que en el Código del Trabajo no se reglamente el contrato de aprendizaje; son brevísimas las referencias a los aprendices, tanto en su texto como en otras leyes; tal vacío es deplorable en un país - que necesita mano de obra calificada.

3.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN PERU.

Si bien es cierto que en el ámbito del Derecho del Trabajo só lo cae ó está el trabajo efectuado para otra persona a cambio de remuneración y bajo dirección o dependencia, es indispensable hacer breves reflexiones sobre el hecho real de que hay menores que trabajan fuera de ese ámbito o en el preámbito de esa esfera, esto es, de las normas de derecho, constituyendo un fenómeno socioeconómico y político que se da con características propias y amenazantes en los países subdesarrollados, entre los que se encuentran -- los de América Latina.

En las llamadas ciudades grandes de esta parte del mundo, en particular las ciudades metropolitanas o capitales de estos países, es muy frecuente que no se vea realmente las condiciones en que se encuentra el ámbito laboral a nivel nacional. Pero si nos acercamos a la periferia de la gran ciudad o a las poblaciones más pequeñas que no están muy distantes, encontramos esos verdaderos hacina mientos humanos. La escasez, la necesidad, el hambre y la desnutrición se reflejan especialmente en el rostro y porte de mujeres y menores que cumplen tareas realmente penosas. Las leyes que regulan el trabajo de menores de edad han quedado muy lejos de alcanzar a ese sector de la población.

En la relación de trabajo hay un participante débil o hiposuficiente, el trabajador, y está de por medio un elemento esencial en la producción, el trabajo humano. La razón de las normas que regulan esa relación, es tanto la protección del trabajador, fuen-

te del trabajo, fuente de la creación y de la riqueza, como la protección del trabajo mismo.

Pero dentro de esa doble protección general, en el doble aspecto indicado, las leyes del trabajo tienen una protección especial y propias para mujeres y menores, cuando estos, por razones de sus propias exigencias y ante la presión incontinente de sus propias necesidades para subsistir, tienen que ingresar al ejercicio de los asalariados en el campo de las distintas actividades humanas. La necesidad del sustento propio o de sus familiares los obligan, y se cumple así la misión de tener que trabajar para subsistir.

El trabajo de mujeres y menores en el ámbito de la familia ha sido y es un hecho desde que aparece la especie humana y se constituye la primera célula social; pero la protección en la forma que queda indicada sólo aparece desde que la gran industria, a falta de mano de obra de hombres, atrae y aún prefiere el trabajo de mujeres y menores. Estos, debido a su naturaleza y debilidad, se prestan a mayor explotación, pagos menores y horarios agotadores e inhumanos.

El problema social en Europa se dejó sentir con toda su crudeza en el Siglo pasado y también en lo corrido del presente siglo, en América, agudizado sin lugar a dudas por la concurrencia masiva a los centros de trabajo de mujeres y menores.

EL TRABAJO DE MENORES EN LA LEGISLACION PERUANA.- En el Perú,

sobre el trabajo de mujeres y menores, se encuentra la siguiente legislación:

- a) Ley Núm. 2851 del 23 de Noviembre de 1918.
- b) Ley Núm. 4239 del 26 de marzo de 1921.
- c) R. S. del 17 de abril de 1925 sobre Salas Cunas.
- d) El CC. Peruano de Noviembre de 1936 en su Libro V, sección V, título VI sobre Contrato de Trabajo, se ocupa sobre el trabajo de mujeres y menores.
- e) El título IV de la Sección primera del Código de menores de 1962, que se titula "Protección del menor en el trabajo"
- f) La Novísima Constitución, en su Artículo 80., se refiere al amparo del menor y adolescente, y el Artículo 45 a la protección de la madre trabajadora.

De acuerdo con esta legislación, que como se aprecia por las fechas de su vigencia en el Perú se adelantó a los convenios internacionales y a muchas legislaciones de América.

El Artículo 10. de la Ley 2851 determina el campo de aplicación, o sea, el ámbito de la Ley, en cuanto dice:

"El trabajo en toda clase de ocupaciones que realicen por cuenta ajena las mujeres y menores de edad, está sometido a las reglas de la presente Ley. Exceptuándose las ocupaciones en donde bajo la autoridad y vigilancia de los padres o tutores, trabajen los miembros de la familia, sin la colaboración de personas -

extrañas a ellas; las del servicio doméstico, y las - de la agricultura, si no se usan motores inanimados".

El texto de la Ley es muy clara en su primera parte. En donde hay trabajo por cuenta ajena, en donde hay un patrono y un trabajador subordinado, la mujer y el menor que trabajan en esa condición están amparados por la Ley que protege a mujeres y menores. - Los casos de excepción son los que no están muy claros.

En primer lugar, si los menores trabajan bajo la autoridad y vigilancia del padre, de la madre o de los tutores, no están trabajando por cuenta ajena, están trabajando para la propia familia, - si realizan labores propias del hogar. Si la Ley se refiere a los padres ocupan sus propios hijos, estos tampoco trabajan por cuenta ajena, siguen trabajando por cuenta de sus padres que son los que trabajan para otros. Y si éste es el criterio del legislador, se justifica, porque nadie más que los propios padres pueden interesarse en ningún sentido.

ADMISION DE MENORES.- Sobre admisión de menores de edad, el Artículo 2o. de la Ley 2851 dispone que en las ocupaciones previstas en el Artículo 1o., sólo podrán trabajar los niños que han cumplido catorce años de edad, y los menores de doce a catorce años, - si saben leer, escribir y contar presentan certificado médico de aptitudes para el trabajo materia de la admisión.

El Artículo 1572 del Código Civil, en su parte pertinente dice:

"El contrato de trabajo, sea individual ó colectivo, supone la prohibición del trabajo de menores de catorce años, la limitación del trabajo de los menores de dieciocho años condicionada a la educación y desarrollo físico, la igualdad del salario, sin distinción de sexo, por trabajo igual."

El Artículo 37 del Código de Menores dispone:

"Las edades para admitir menores en los centros de -- Trabajo y empresas agrícolas industriales y no industriales de acuerdo con los convenios internacionales-- NÚm. 58 y 59, serán:

- a) Para labores agrícolas no industriales, catorce -- años cumplidos.
- b) Para labores industriales, quince años cumplidos.
- c) Para labores en la pesca industrial, dieciséis -- años cumplidos, y
- d) Para labores portuarias y marítimas, dieciocho -- años cumplidos".

Los convenios internacionales a que se refiere este Artículo, fueron ratificados por el Gobierno Peruano, y por lo tanto, al dar se el Código de Menores, se consigna en su articulado el contenido transcrito. Este dispositivo es el que está en vigencia en la actualidad.

En lo que se refiere a los trabajos prohibidos para los menores, la Ley 2851 y su reglamento prohíben para mujeres y menores - el trabajo nocturno, el trabajo subterráneo y el de espectáculos - públicos entre otros.

El Artículo 5o. dice:

Se prohíbe el trabajo nocturno en las ocupaciones pre vistas en el Artículo 1o. de que a las mujeres y var ones que no hayan cumplido 21 años de edad. Se reputa trabajo nocturno el que se realiza de 8:00 P.M. a 7 - P.M., sin embargo, podrá permitirse el trabajo a los var ones que hayan cumplido 18 años de edad, comproba do su aptitud física con certificado médico.

El Artículo 12 prohíbe el trabajo subterráneo entendiéndose - como tal, el trabajo en minas, canteras y otros de naturaleza aná- loga, que a criterio del poder ejecutivo, pueden ser perjudiciales a la salud y buenas costumbres. El Artículo 14 de la misma Ley - prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de edad en espectácu- los públicos como actores o comparsas, sin perjuicio de que los al- caldes locales puedan autorizarlo por razones atendibles; pero en ningún caso después de las 11 P.M.

El Artículo 25 prohíbe a los menores de 20 años la conducción y dirección de vehículos y el Artículo 33 prohíbe a menores de 16- años trabajos de contorsión y análogos en espectáculos públicos.

El Artículo 42 del mismo Código de Menores enumera los trabajos que se consideran perjudiciales, entre los que están el trabajo en bares, cabarets, expendio de licores en general y análogos;-- empresas de producción y distribución de literatura, afines y --- otros que atenten contra la formación de los menores; lugares insalubres, etc.

AUTORIZACION PARA TRABAJO DE MENORES.- Los Artículos 3o., 4o y 12o., del Reglamento de las Leyes sobre Trabajo de mujeres y Menores, indicaban los casos en que procedía la autorización para el trabajo de menores de edad y los requisitos que debían cumplirse -- para que se otorguen dichas autorizaciones. Indicaba que esa autorización debía darla, en esa época, el Ministerio de Fomento; posteriormente lo dió el Ministerio de Trabajo por medio de sus órganos competentes y regionales. Dado el Código de Menores, el Juez de Menores ha asumido esa Jurisdicción, y en dicho Código se en---cuentra lo siguiente:

Artículo 43.- El Juez de menores podrá autorizar el -- trabajo del menor de 14 años en actuaciones culturales o artísticas, siempre que el acto o escena en que participe no atente contra su salud o formación moral y -- que le sea indispensable pra su mantenimiento.

El Artículo 44.- Faculta al Juez a dar autorización en las -- mismas circunstancias a menores de 14 a 18 años de edad, varones y mujeres hasta 21 años, para que trabajen en las calles, ó en lugares públicos. El Artículo 45 agrega: "El Juez de menores podrá --

autorizar el trabajo del menor de edad escolar, en actividades compatibles con su asistencia regular a la escuela, siempre que concuerda la circunstancia de necesidad a que se refieren los artículos procedentes, previo examen médico y apreciación de la naturaleza de las labores para las que el menor es contratado". (40)

Después de haberse ocupado el Código de los diversos casos en que es necesaria la autorización para el trabajo de menores, el Artículo 48 da una pauta general, en los siguientes términos:

Se requiere autorización del Juez de Menores:

- a) Para el trabajo de menores de 18 años.
- b) Para el trabajo nocturno y en días feriados.

La autorización y condiciones de trabajo constarán en un documento expedido por duplicado, por la autoridad de trabajo, del que se conservará un ejemplar al empleador y otro al menor autorizado.

De este dispositivo legal se concluye que los casos anteriores sobre autorización, ésta es la que da el Juez de Menores sin la intervención de la autoridad del trabajo y que en los casos señalados en este Artículo es necesaria la intervención de dicha autoridad, la cual debe otorgar el documento en el que haga constar-

las condiciones de trabajo y la autorización de la misma autoridad para que los menores puedan trabajar. Lo que quiere decir que hay una doble autorización, de la autoridad del trabajo y del Juez de Menores.

LIBRETA Y REGISTRO DE MENORES.- Para el debido control del trabajo de los menores de edad, la Ley exige que se lleve una libreta que debe confeccionar el patrono y entregarla al padre, madre ó tutor del menor, y en el Centro de Trabajo debe llevar un registro en el que constarán los mismos datos.

El Artículo 22 de la Ley 2851, dispone:

"El empresario tiene la obligación de entregar a los padres de los guardadores de los obreros menores de dieciocho años, una libreta en la que conste el nombre, el apellido, la edad y el domicilio del obrero; el nombre, el apellido y el domicilio de los padres o guardadores, y la declaración de haber recibido los certificados escritos en el Artículo 2o." (41)

Este certificado, es el certificado médico de aptitud para el trabajo.

A esto, el Artículo 4o. del Reglamento agrega que en la libreta debe constar la respectiva autorización para el trabajo y,-

además de la edad, la constancia de que el menor sabe leer, escribir y contar.

En esta libreta debe también incluirse el horario diario de trabajo y semanalmente deberá ser entregada al padre o tutor con la constancia diaria de la hora exacta de ingreso y salida del trabajo.

El cambio de trabajo de un menor necesita de nueva autorización, la que deberá constar en la libreta de identidad y control de la que nos ocupamos.

Asimismo, y en forma paralela a la indicada libreta, la Ley establece la obligación del empresario o patrono de llevar un registro de trabajadores menores de dieciocho años, que contendrá todos los datos que contiene la libreta; este registro permanecerá en el Centro de Trabajo para el control correspondiente.

El trabajo de menores no sólo está bajo el control de la autoridad de trabajo, sino también bajo la vigilancia médica y autoridades de salud, las que indicarán las medidas más convenientes para resguardar la salud y desarrollo de dichos trabajadores.

Hay acción popular para denunciar el incumplimiento de las Leyes que amparan a mujeres y menores (Artículo 30 de la Ley 2851 y Artículo 34 de su reglamento).

C A P I T U L O V

EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN NUESTRO DERECHO

1.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS Y MAYORES DE DIECI SEIS.

Para hablar de los trabajadores menores de dieciocho años, ne cesariamente tenemos que hacer mención a que a partir de 1962, los menores de edad, pero mayores de dieciséis años, pueden contratar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley como la que establece en el Artículo 175, Fracción II de la -- Ley Federal del Trabajo, que nos dice: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho a los, en: trabajos nocturnos industriales". Así como consecuencia de este Artículo encontramos lo que nos señala el Artículo 176 de la misma Ley, que nos dice que "Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el Artículo 175, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas ó biológicas del medio en que se prestan, ó 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 quedan comprendidos en la anterior definición. El comentario del maestro Trueba Urbina se refiere a que por la dificultad que implica el considerar de la manera general un trabajo peligroso ó insa-

lubre hasta nuestros días no se han expedido los reglamentos respectivos, por lo que se puede decir que al no existir estos reglamentos se hace imposible la aplicación concreta de lo establecido en el Artículo 175 y 176 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Existe una prohibición sobre los menores de dieciocho años, y que está consignada en el Artículo 29 de la Ley que establece que los menores de dieciocho años no podrán ser utilizados para prestar servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, -- profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. Con todo esto se busca proteger al menor de la explotación y el engaño de que podría ser objeto si laborara fuera -- del país.

Como se puede apreciar, de manera general, se puede decir que los menores de edad mayores de dieciséis años, al poder contratar libremente sus servicios están amparados en todos sus efectos por las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y que como consecuencia tienen un campo más amplio de aplicación en lo -- que se refiere a sus derechos como trabajadores.

Pero aún cuando están amparados por nuestra Ley Federal del -- Trabajo, existen lagunas como la falta de creación de los reglamentos a que se hace referencia en el Artículo 176 párrafo segundo y -- que al no crearse estos dejan sin aplicación lo contemplado por los Artículos 175 y 176 de nuestra Ley. Por lo demás, se puede decir -- que los menores de edad, mayores de dieciséis años están plenamente amparados por nuestra Ley, siempre y cuando se cumpla con las disposiciones relativas a la prestación de sus servicios.

1.1.- POSIBILIDAD DE CREACION DE SINDICATOS PARA ESTOS MENORES DE EDAD.

La idea de la posibilidad de que se crearán sindicatos que tuvieran bajo su protección a los menores de edad trabajadores surge como consecuencia de las medidas proteccionistas que establece la Organización Internacional del Trabajo.

La posible creación de estos sindicatos de menores, tendría -- que ir necesariamente conjunta con la creación de un organismo de carácter público que coadyuvara las relaciones de trabajo de los menores de edad con las empresas, a través de un registro y control absoluto de los requerimientos de tales relaciones de trabajo.

Se podría crear, a través de medios técnicos de control, un -- campo bastante amplio de protección a estos menores con la ayuda de la inspección del trabajo, con personal capacitado y preparado para afrontar situaciones difíciles, que en la mayoría de los casos, se encontrarían a través del desempeño de su encargo.

Esto se podría llevar a cabo, primero una vez creado el orga--nismo público encargado de tal tarea, a través de la realización de un censo que dejara establecido con números reales el porcentaje de menores que se encuentran laborando actualmente.

Una vez realizado el censo, identificando a cada uno de estos --menores, esto es otorgándoles una credencial ó identificación que -- los acreditara como miembros del sindicato y asimismo de la empresa

para la cual laboraran.

Una vez identificados, proceder a llevar el registro real de los menores que estuvieren trabajando en ese momento y vigilar que se cumplan con las disposiciones relativas al trabajo de los menores.

La posible creación de estos sindicatos conlleva un cúmulo de riesgos ya que se puede caer en contraposiciones en el sentido de que no sería muy conveniente la creación de estos sindicatos ya que se prestaría a malos manejos por parte de las personas encargadas de la dirección y control de este organismo público, pero estamos seguros que si se escogiera a las personas idóneas, que realmente tuviera no sólo la capacidad de organización, sino una ética a prueba de fuego. Creemos que se podría llevar a cabo una labor loable que redituaría en una mejor niñez que es la fuerza del mañana y así otorgar facilidades a los menores que de todos modos, aún y cuando lo prohiba la misma Ley, tienen que trabajar no sólo para subsistir ellos mismos sino para llevar una ayuda a sus hogares.

1.2.- MEJORAS PARA LA APLICACION DE LAS NORMAS VIGENTES.

Con el fin de extender y mejorar la protección de los jóvenes-trabajadores cualquiera que sea su profesión, se señalan algunas mejoras para la aplicación de las normas vigentes.

En lo que se refiere a la jornada de trabajo de los menores -- dentro de los límites que permitan conservar su salud y respetar -- sus necesidades de esparcimiento y educación, convendría:

- a) Reglamentar estrictamente la jornada y la semana de trabajo, teniendo en cuenta la diferencia de necesidades de los diversos grupos de edad y procurando reducir la semana de trabajo de los menores que no asisten a la escuela, a cuarenta horas como máximo;
- b) Asimismo tomar disposiciones apropiadas para facilitar la asistencia, durante las horas de trabajo, a la enseñanza -- obligatoria ó bien técnica complementaria, por lo menos hasta los dieciocho años, fijándose por Ley un máximo conveniente para el total de horas de escuela y de trabajo, así como el mínimo de horas diarias, semanales, mensuales o anuales durante las cuales los jóvenes deberían ser dispensados de trabajar para asistir a la escuela y que, de preferencia deberían serles retribuidas como horas de trabajo;
- c) Con el fin de proteger a todos los jóvenes, se considera necesaria una estructura legislativa y administrativa adecuada

damente concebida y coordinada para aplicar las políticas - de protección a los menores elaborando un cuerpo de leyes y reglamentos en forma metódica, para tener en cuenta todos - los problemas y revisarlo periódicamente a fin de garanti--zar la consecuencia de sus disposiciones y de adaptarlas - progresivamente a las nuevas tendencias;

- d) Organizar servicios competentes y especializados para ejecu--tar un programa de protección social y dotar a estos servi--cios de la autoridad necesaria, otorgar recursos suficien--tes y personal adecuado, profesionalmente calificado, para--estar en condiciones de dar una orientación general a la po--lítica de protección al menor, de tal modo que se reajusten y mejoren constantemente los programas atinentes a cada pro--blema, con cabal comprensión de todas las necesidades del - menor;
- e) Conviene también estimular el interés y obtener apoyo y la--participación del público, así como de los movimientos orga--nizados que representen amplios sectores de la opinión pú--blica, especialmente de los movimientos juveniles con fines sociales;
- f) Con el objeto de que produzca sus efectos la reglamentación del trabajo de menores, conviene instituir métodos apropia--dos de control, que ayude a coadyuvar con lo creado para -- que se cumplan los objetivos de dicha reglamentación, por - lo que se debe dar formación especial a los inspectores del

trabajo para que presten particular atención a las condiciones de empleo de los menores y completen las prescripciones legales mediante consejos prácticos en cuanto a su aplicación a casos concretos; deberían tomarse disposiciones para dar formación especial a consejeros de orientación profesional y al personal del servicio del empleo.

- g) También es conveniente que se recabe de las autoridades locales y escolares, así como de los servicios públicos y privados de protección social, su entera colaboración con los inspectores del trabajo para ayudar a estos a controlar el trabajo en los oficios callejeros y ocupaciones similares.

Estas son algunas de las formas por medio de las cuales convendría que se hicieran mejoras para aplicar correctamente las disposiciones relativas al trabajo de menores y que queda en mano de nuestros legisladores la creación de nuevas disposiciones para llevar a cabo una protección más estricta a estos menores de edad que para nosotros sí son trabajadores.

2.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS Y MAYORES DE CATORCE

En lo que se refiere a estos menores de edad, nuestra Ley Federal del Trabajo ha enfatizado en el Capítulo correspondiente a estos, la necesidad imperiosa de su protección jurídica, y éste se halla sujeto a un régimen especial de protección, no sólo en México, sino en muchos países, por la explotación de que son objeto en los centros de trabajo.

Así encontramos que los menores de 16 años y mayores de 14 años, para trabajar necesitan autorización de sus padres o tutores ó en su defecto del sindicato a que pertenezcan, de la junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo ó de la Autoridad Política. Así como se protege de manera especial el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16.

Por lo que la Ley establece en su Artículo 23 que los menores pueden recibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan, por supuesto se refiere a los trabajadores menores de edad que prestan los servicios en el país.

Los legisladores consideraron que existía el problema de que un gran número de menores abandonaban la escuela, para dedicarse a trabajar por las múltiples necesidades de subsistencia, por lo que establecieron en el Artículo 22 de la Ley que "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta 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 en tre los estudios y el trabajo".

A pesar de que existe una sanción, por la violación de las nor mas que rigen en el trabajo de las mujeres y los menores, y que con siste en una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general, aún- así subsiste la violación a las normas que regulan el trabajo de -- las mujeres y los menores de edad.

Para los efectos de la relación de trabajo, la minoría de --- edad, trae como consecuencia la disolución de la misma, y el patrón que conozca de la minoría de edad de su trabajador debe separarlo - del trabajo, ya que se está en contra de lo dispuesto por la Consti tución y la Ley. Aún cuando tendrá que pagarle por concepto de sa larios y demás prestaciones las cantidades que le correspondan, --- pues independientemente de la prohibición constitucional y legal, - si se da la prestación de un servicio personal subordinado, existe la relación de trabajo y todas las consecuencias legales correspon dientes. Si el patrón no lo hace, incumple el mandato laboral e in curre en una responsabilidad penal.

Los menores además de la edad que deben tener para poder traba jar requieren también estar capacitados físicamente para desempeñar un trabajo, por esto la Ley establece normas protectoras para el -- trabajo de los menores como lo es que la Inspección del trabajo vi gile el desarrollo de sus servicios (Artículo 173).

En el Artículo 174 se consigna que los menores de edad, para -

desempeñar un trabajo, deberán mostrar su aptitud para el mismo, mediante un certificado médico y deberán someterse a los exámenes médicos periódicos, que ordene la inspección del trabajo ya que, sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

En el Artículo 175 se consigna que se prohíbe la utilización del trabajo de menores en ciertas actividades que por su naturaleza puedan afectar su moralidad ó su desarrollo físico como son:

Para menores de 16 años, en

- I.- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II.- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad ó sus buenas costumbres.
- III.- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo.
- IV.- Trabajos subterráneos o submarinos.
- V.- Labores peligrosas o insalubres, las cuales son las mismas señaladas para el trabajo de mujeres.
- VI.- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

VII.- Trabajos en establecimientos no industriales después de --
las diez de la noche.

VIII.- Los demás que determinen las leyes.

Existen condiciones especiales de trabajo para estos menores -
de edad y así en el artículo 177 se establece que "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".

En el Artículo 178 se prohíbe el trabajo de los menores en ho--
ras extraordinarias y en los domingos y días de descanso obligato--
ric y que en caso de violar tal prohibición el patrón deberá pagar--
cada hora extra con 200 por ciento más del salario correspondiente--
a las horas de la jornada, e igual pago se hará en los casos de que
trabajen los días domingos ó de descanso obligatorio.

Tal prohibición es con el objeto de que el menor pueda convi--
vir con su familia, practicar algún deporte y en general para que -
el menor tenga un desarrollo físico y moral normal.

En el Artículo 179 se consigna el derecho de estos menores a -
sus vacaciones, los cuales tendrán un período anual de vacaciones -
pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Asimismo en el Artículo 180 de la Ley se consignan las obliga--

ciones de los patrones que empleen el trabajo de estos menores, a saber:

- 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 indicaciones de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones 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.
- V.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes --- que soliciten.

En su aspecto general, se puede decir que los trabajadores menores de dieciséis años y mayores de catorce, están "protegidos" --- por nuestra Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a su relación jurídica con el patrón, y que no hay duda de que no se ha dejado campo para el abuso por parte del patrón que tiene a su servicio a estos menores de edad, pero, como se desprende de la realidad, en contramos que existe un gran número de estos menores con una nula aplicación de las normas protectoras de su trabajo y que si bien se encuentran contempladas toda clase de prohibiciones y protección pa

ra este menor de edad, encontramos que en el campo de aplicación de las normas vigentes no se llevan a cabo las más mínimas obligaciones que tiene el patrón que utiliza los servicios de estos menores.

Por tanto, es menester hacer un llamado a los legisladores para que se contemple la posibilidad de creación de mejores medidas - de aplicación de las normas vigentes, relativas al trabajo de estos menores de edad, y que se anexas como complemento en nuestra Ley Federal del Trabajo.

3.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS.

Tomando en consideración que existe el grave problema de que - un gran número de menores abandonan la escuela para dedicarse a tra bajar por las imperiosas necesidades que padecen, la Ley establece que "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 apruebe la autoridad correspondiente en que a su jui cio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo", esto lo - establece la Ley en su Artículo 22.

Como se puede ver, la Ley no resuelve el problema de los meno res de catorce años que, aún y cuando se prohíbe el trabajo para es tos, de acuerdo a las condiciones sociales del país un gran número de estos menores se ven en la necesidad de trabajar ya que, contem plando la realidad sociológica del país, existe un considerable por centaje de familias que plantean la necesidad de que sus hijos meng res de edad se vean constreñidos a emplearse en tareas remuneradas- y cooperar con el diario sustento de la familia.

Se observa con frecuencia que los trabajadores de la calle, -- son menores de edad desamparados y expuestos a la explotación de -- sus propios padres que los convierten en obreros en una industria, - dando margen a que se conjugue el ocio de esos menores con su impre paración y sus carencias, por lo que necesariamente encontrarán en- conflicto con la sociedad, constituyendo por ende un problema so--- cial de gran magnitud.

Como se dijo anteriormente, esas células familiares son generadoras de seres carentes de educación y de principios morales, poniéndolos en ocasiones en el umbral de la delincuencia, ya sea como víctimas o como factores infractores de la Ley.

Ahora bien, expuesta la problemática anterior, se impone definir una postura al respecto, y que siendo una realidad insoslayable que los menores de edad trabajan, entonces se debe reglamentar su actividad física e intelectual, haciendo las siguientes salvedades: que lo destienda su función educativa que es de orden primario, debiendo concebirse el régimen de su trabajo en función de medidas de prevención y seguridad social de carácter integral, para que esté en aptitud de una autorealización como primer escalón de responsabilidad, y enclaustrarlo a ocupar su tiempo libre, sin trastocar el factor psicológico del juego, institucionalizando y racionalizando los recursos más sagrados de la humanidad que son las fuerzas y el intelecto de los niños.

Esto es, se deben crear fuentes de trabajo exclusivamente para los menores de edad, asimismo se estima necesario la revisión en su caso la reforma de la Fracción III del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Reglamentaria respectiva, a efecto de que se permita el trabajo a los menores de catorce años de edad, a través de un régimen de prevención y seguridad social de tipo integral y por consiguiente la creación de fuentes de trabajo a los menores de catorce años de edad.

En caso de que la reforma a la Fracción III del Artículo 123 -

Constitucional, fuere operante, nuestra Ley reglamentaria debe contener una Procuraduría del Trabajo para Menores, la cual se ocuparía en forma constante de requerir a los patrones que empleen menores trabajadores, envíen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje - un registro de esos menores, y con ello conminarlos a cumplir con los lineamientos de que hablan los Artículos que contiene el Capítu lo II de la Ley Federal del Trabajo.

La creación de la Procuraduría del Trabajo para Menores, tendría a su cargo una bolsa de trabajo, encausando a esos menores a - través de un personal especializado a desempeñar labores de acuerdo a su preparación ó educación vocacional, lo que redituaría en el fu turo, personal especializado en beneficio del progreso del País.

3.1.- FACTIBILIDAD DE AMPLIAR LA MINORIA DE EDAD EN LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD.

La Organización Internacional del Trabajo reitera su obligación de fomentar la supresión del trabajo de los niños y, convencida de que es provechoso para los niños, a fin de darles una buena preparación para su porvenir, que se fije en todas las categorías de empleo una edad de admisión tan elevada como sea posible y asimismo recomienda que todos los estados miembros ratifiquen lo más pronto posible los cuatro convenios que fijan en catorce años la edad mínima de admisión a diferentes categorías de trabajos de estos menores de edad, subrayando, principalmente, la posibilidad de que se vaya elevando gradualmente la edad mínima de admisión al trabajo en dieciséis años, basándose en las siguientes consideraciones:

- a) La elevación gradual de la edad mínima de admisión, que deberá ir acompañada, en cada etapa, de medidas tomadas simultáneamente para asegurar la manutención de los niños;
- b) Reglamentar la admisión en el servicio doméstico fuera de la propia familia del menor en igual forma que en las demás ocupaciones no industriales;
- c) Reglamentar cuidadosamente el empleo de los niños en edad escolar, para prevenir todo perjuicio a la asiduidad a la escuela y garantizar al niño el tiempo que sea necesario para estudiar, recrearse y descansar;

- d) Con el objeto de asegurar la aplicación efectiva de la re-
glamentación sobre la edad mínima de admisión, conviene exi-
gir una prueba de la edad para autorizar el empleo de un me-
nor, consistente en la presentación de un certificado de na-
cimiento extendido gratuitamente ó bien, mediante documen-
tos que sean prueba fidedigna de edad;
- e) Deberían suprimirse tan rápidamente como sea posible las --
excepciones al empleo de los niños en edad escolar y, mien-
tras tanto, limitándose estrictamente, en cuanto al género-
de empleo, remitiendo sólo trabajos ligeros y realmente ino-
fensivos y, en cuanto a la jornada de trabajo, y además con-
diciones, la autoridad competente sólo podrá autorizar el -
empleo si no perjudica la salud y el desarrollo del niño y -
no impide su asiduidad a la escuela, ni su facultad de bene-
ficiarse de la instrucción que recibe en ella.

Como se puede apreciar, las consideraciones y recomendaciones-
que otorga la Organización Internacional del Trabajo, en lo que se-
refiere al trabajo de los menores de edad, es muy amplia y extensa,
que merecería un capítulo especial para poder contemplar las diver-
sas disposiciones que son materia de dicho organismo y que, aunque-
pareciera ilógico decirlo, este trabajo no está en contra de tales-
disposiciones, que amén de que muchas de ellas ya han sido ratifica-
das por nuestro País a través de distintos convenios, no han sido -
fielmente cumplidas y se han quedado, como muchas otras, en meras -
disposiciones elegantes que en nada ayudan a la realidad que vive -
nuestro País.

rrestar esto diremos que como se da en la realidad, los llamados -- "cerillos" son realmente personas físicas que prestan a otra persona física ó moral (la negociación), un servicio personal subordinado y que por lo tanto estamos ante verdaderos trabajadores, ya que como se desprende de las definiciones que en la propia Ley se establecen y que aunque se pretenda desvirtuar estos conceptos, es bien claro que se está ante una relación de trabajo entre las empresas y los menores de edad.

Cabe hacer notar que, aún cuando se esté de acuerdo con tales disposiciones, creemos que es muy difícil que se puedan llevar a cabo en nuestro País, ya que no estamos preparados ni económica ni filosóficamente para llevar a cabo tales disposiciones, debido a que, por razones económicas, se ven a legiones de niños menores de catorce años sin ninguna protección legal, ya sea porque son mandados a trabajar de cualquier forma por sus padres ó porque realmente tienen la necesidad imperiosa de trabajar en lo que sea para llevar algo que ayude a la economía de su hogar, aún cuando en tal empresa le vaya su integridad física y moral.

Otro gran número de menores de edad, mayores de catorce años, y menores de dieciséis, los encontramos laborando en las tiendas de autoservicio, sin la menor protección laboral ya que, se arguye, -- que no son trabajadores, aún cuando aparezca la relación de trabajo perfectamente determinada entre los niños trabajadores y las empresas que simuladamente ocupan sus servicios. Estos menores de edad están sujetos a una jornada de trabajo que se encuentra determinada a través de un supervisor de la empresa, asimismo, desarrollan su trabajo con la misma supervisión de uno de sus representantes y reciben sanciones que muchas veces consisten en suspensiones impuestas por alguno de sus empleados y durante la prestación de sus servicios, llevan una indumentaria que viene a ser el uniforme de la empresa.

Se arguye que no son trabajadores de esas empresas en razón de que no prestan sus servicios en la empresa, sino que lo hacen a los clientes en el exterior de los establecimientos, pero para contra--

3.2.- POSIBILIDAD DE CREAR UN PROYECTO PARA REGULAR LA RELACION DE- TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS.

Es muy cierto y también consideramos que en México y principalmente en el Area Metropolitana, uno de los principales problemas -- que se tienen que resolver es la explotación de que son objeto los menores de edad y muy especialmente los menores de catorce años que tienen necesidad de trabajar para ayudar al sostén de su familia ó porque en muchos casos estos menores, y por circunstancias de la vida, son los que tienen que sostener al grupo familiar, como es el -- caso de grupos familiares que se componen de hermanos huérfanos de padre y madre, hijos de padres lisiados ó de hogares en donde falta el padre.

Estos menores trabajadores por lo regular son utilizados para que presten sus servicios en diferentes actividades, en las cuales -- generalmente desempeñan jornadas de trabajo muy superiores a las -- que permite la Ley Federal del Trabajo para los Mayores, siendo las mismas por su naturaleza con relación al menor, excesivas e inhumanas, siendo el caso de los menores que prestan sus servicios en talleres mecánicos en los que generalmente desempeñan trabajos en los cuales se necesita tener fuerza de un mayor, situación que no es -- acorde con la constitución física y mental del menor ya que se debe considerar que es un menor de catorce años y es en realidad un niño.

Cabe la necesidad de hacer notar que los menores regularmente -- son víctimas de injurias, malos tratos y en muchas ocasiones son -- golpeados por las personas a las que prestan sus servicios y utili-

zan sus servicios por jornadas superiores a las ocho horas, y sin derecho a descanso del séptimo día y aún más en ocasiones los menores no reciben ni el salario mínimo ni ningún otro tipo de remuneración como es el caso de los menores que son explotados arbitrariamente y a la luz pública, siendo el caso de todos estos niños que prestan sus servicios como "cerillos" en todas esas grandes tiendas de autoservicio y supermercado que existen en la Ciudad de México, Centro de Trabajo en los que el menor tiene como Jefe Inmediato a un mayor de edad, que le ordena y supervisa que el trabajo de empaquetar mercancía, trasladarla a los automóviles de los consumidores, buscar precios y formar carritos, por enunciar algunas de las actividades que desempeñan, se haga de una forma rápida y eficiente y que, como consecuencia del incumplimiento de estas actividades, el menor recibe injurias en muchas de las ocasiones es castigado para que no vaya a trabajar.

Por las razones aquí expuestas creemos que es conveniente que se legisle en materia del trabajo para los menores de catorce años que tienen necesidad de trabajar para ayudar al sostén de su familia o de ellos mismos, con el objeto de que el menor se encuentre realmente protegido y para lo cual nos hemos permitido hacer men--ción con algunas salvedades que nos parecen oportunas, al "Ensayo sobre la Reglamentación del Trabajo de los Menores", del Lic. Adalberto Muñoz Negri.

En el Título Primero, Capítulo I, en lo referente a que el reglamento será de "aplicación general en toda la República" nos parece acertado, ya que el problema de los menores de edad no es exclu-

sivo del Área Metropolitana, asimismo la consideración de la condición de la edad del trabajador, motivo de este ensayo, es, inobjeta ble así como lo previsto en su Artículo 4o. que da una definición del concepto de trabajador.

Por lo que respecta al Artículo 5o. no estamos de acuerdo con él en virtud de que hace mención a la interpretación de las disposiciones del Reglamento de referencia y que en caso de duda se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no se especifica si es en el Capítulo de los Menores.

En cuanto a las relaciones individuales del trabajo de los menores son acertadas sus consideraciones, por lo que respecta a:

"Artículo 6o.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal para cumplir con un deber mediante una remuneración".

Y, como se puede desprender de este ensayo, las disposiciones relativas a las relaciones individuales del trabajo de los menores son de carácter sustancial, de manera similar a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores en general.

Por lo que se refiere a la duración de las relaciones de trabajo del menor se cae también en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo con algunas salvedades.

En el Título III, Capítulo I del citado ensayo, se hace men---

ción, acertadamente a la jornada de trabajo de los menores en donde se especifica que "Los menores de catorce años sólo podrán prestar sus servicios en jornada diurna que es la comprendida entre las --- seis y las veinte horas". Así como la duración de la jornada máxima que será sólo de cinco horas con un descanso de por lo menos una hora, y sin que puedan trabajar horas extras.

Por lo que se refiere al salario es lógico pensar que tendría que ser el señalado como mínimo, con lo cual no estamos de acuerdo ya que si a un patrón se le impone tal medida, lógico es pensar que en lugar de contratar los servicios de una persona mayor de edad, a la cual se le podría exigir más y pagarle el salario mínimo, por lo que apuntamos la necesidad de que existiera un salario clasificado para las distintas actividades en que desempeñan sus labores los menores de edad y así estar en condiciones de contrarrestar lo apuntado anteriormente.

En cuanto a las obligaciones de los patrones con el menor y de éste con el patrón, cabe hacer notar que son acertadas aunque parecen, o bien, son más cortas que las enumeradas en la Ley Federal -- del Trabajo para los trabajadores en general.

3.3.- MEDIDAS PARA LA APLICACION DE UNA NUEVA LEGISLACION.

La prohibición del trabajo de los menores de catorce años es inoperante cuando se está frente a necesidades indigentes, como es la del sustento diario. En las actuales circunstancias, los mismos destinatarios de la protección laboral serían los primeros en pronunciarse en contra del solo intento de aplicar el mandato constitucional, puesto que se les estaría arrebatando el modesto, pero al fin y al cabo medio de subsistencia.

Por lo ya expuesto se hace necesario que se tomen decisiones-- que terminen con las anomalías que tienen mermada a la niñez mexicana y para esto se someten las siguientes posibilidades que, algunas de ellas, son ideales de maestros distinguidos en materia laboral,-- a saber:

- a) Vigilar, mediante la inspección del trabajo, el cumplimiento más preciso del mandato constitucional que prohíbe el -- trabajo de los menores de catorce años y dispone medidas de protección al de los mayores de catorce y menores de dieciséis. Sancionar económicamente, incluso con penas corporales, a los patrones que desobedezcan las normas laborales de protección al trabajo de los menores. Señalar a los propios menores como beneficiarios de los resultados económicos de la aplicación de sanciones a sus patrones.
- b) Regular de manera real el servicio de los trabajadores de-- ocho años y menores de dieciséis y, por tanto, reformar las--

Fraciones II y III del Artículo 123 Constitucional, que -- prohiban el trabajo de los menores de ocho años. Señalando en la propia Constitución los trabajos que puedan desarro-- llar estos menores, duración de las jornadas y condiciones-- generales de trabajo. Asimismo de señalar en la legisla-- ción las sanciones económicas y corporales a que se harían-- acreedores los patrones que ocupen a trabajadores menores -- de ocho años e incumplan las disposiciones sobre el servi-- cio de los trabajadores de esta edad y menores de dieciséis.

- c) Crear la Secretaría de la Niñez y la Juventud mediante la -- cual el Estado asuma toda la responsabilidad de los menores de dieciséis años que necesiten del trabajo para sobrevivir y hacer las consecuentes reformas a la Constitución y a la Ley del Trabajo. Esta Secretaría nueva se encargará de pedir la contribución de los más destacados hombres de cien-- cia en las distintas disciplinas para establecer los medios técnicos más adecuados para la preparación de los menores -- en todos los aspectos de la vida. Asimismo se deberán fundar grandes centros de Educación, valiéndose de los medios-- más avanzados.

- d) Es necesario que se incluya con mención especial que los -- servicios de solidaridad social que el Instituto Mexicano -- del Seguro Social presta, se extienda a los menores subocu-- pados, esto es, que se le proteja a través de medidas más -- amplias, mediante las disposiciones de la nueva Ley del Se-- guro Social, en su título Cuarto, Capítulo Unico, en el que

se habla de los servicios sociales. En particular en el Ar
tículo 237 en el que se establece que uno de los servicios-
que prestará el Instituto Mexicano del Seguro Social es el-
de solidaridad social, y establece asimismo que tales servi-
cios serán proporcionados exclusivamente a los núcleos de -
población que constituyan polos de profunda marginación tan
to rural, sub-urbana y urbana, por lo que se apunta oportu-
no que en este capítulo especial se hiciera especial me---
ción de que esos servicios de solidaridad social se presten
también a los menores trabajadores especialmente a aquéllos
llamados sub-empleados.

CONCLUSIONES

- 1.- A través del tiempo se han llevado a cabo esfuerzos, por parte de gente interesada en el trabajo de menores, para protegerlos y enmarcarlos en el ámbito legal.
- 2.- No obstante existe una gran cantidad de menores de edad trabajadores, que no se encuentran protegidos, eficazmente, por nuestra Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Por tanto se han llevado a cabo estudios que demuestran que existe una relación de trabajo entre muchos menores de edad y empresas, grandes y pequeñas que tienen a su servicio a menores de edad.
- 4.- Las características que encierra la relación de trabajo, encuadran perfectamente con el trabajo desempeñado por menores de edad que no son considerados como trabajadores, toda vez que la definición del concepto trabajador enmarca de manera general y no específica a éstos.
- 5.- Asimismo la definición del concepto de patrón concuerda exactamente con muchos patrones que tienen a su servicio a menores de edad.
- 6.- Como se desprende de nuestra Ley Federal del Trabajo, no es necesario que exista un Contrato de Trabajo para que se origine una relación de trabajo.
- 7.- Existe una relación de trabajo cuando, cualquiera que sea el acto que le dé origen, exista la prestación de un trabajo personal subordinado por parte de la persona física a otra física o moral.

8.- Es necesario que dentro del organismo público creado para vigilar el cumplimiento de las medidas protectoras del trabajo de menores, se apliquen con eficiencia las disposiciones legales.

9.- Es conveniente hacer una revisión por parte de los -- legisladores para reformar el capítulo correspondiente al trabajo de menores en los siguientes aspectos:

- a) Las fracciones II y III del Artículo 123 constitucional relativo a la edad de admisión al trabajo de los menores; ampliando a 12 años la edad mínima de admisión al trabajo de menores ya que muchos menores de edad se ven en la imperiosa necesidad de llevar un sustento a sus hogares aún y cuando no sean responsables de las anomalías de su ambiente familiar.
- b) El capítulo correspondiente al trabajo de menores en cuanto a lo que toca a la inspección del trabajo respecto de su aplicación; cumpliendo con el mandato constitucional que prohíbe el trabajo de los menores, en su caso de catorce años, imponiendo para esto sanciones económicas, a los patrones que desobedezcan las normas laborales de protección al trabajo de menores, señalando a estos como beneficiarios directos de la aplicación de sanciones a sus patrones.

B I B L I O G R A F I A

- BUEN LOZANO, NESTOR DE Derecho del Trabajo, Tomo II, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S. A.- México, 1983.

- BUEN LOZANO, NESTOR DE Derecho del Trabajo, Tomo I, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980.

- BRICEÑO RUIZ ALBERTO Derecho Individual del Trabajo, - Editorial Harla, México, 1985.

- CUEVA MARIO DE LA Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. Edición, Editorial Porrúa, México 1978.

- CUEVA MARIO DE LA El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. Edición, 1978, y 9a. Edición, 1980, Editorial Porrúa, S.A.

- CABANELLAS GUILLERMO Compendio de Derecho Laboral, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968.

- CAVAZOS FLORES BALTASAR Derecho Iberoamericano del Trabajo, Editorial Trillas, Inst. de - Inv. Jurídica. UNAM. México, Octubre 1981.

- CAVAZOS FLORES BALTASAR 35 Lecciones de Derecho Laboral,-
Editorial Trillas, México, 1982.

- CAVAZOS FLORES BALTASAR Las 500 Preguntas más Usuales so-
bre Temas Laborales, Editorial
Trillas, México, 1984.

- CARPIZO JORGE La Constitución Mexicana de 1917,
4a. Edición, UNAM, México, 1980.

- CASTORENA J. JESUS Manual de Derecho Obrero, 7a. Edi-
ción, Fuentes Impresoras, S. A.,-
México, 1984.

- DAVALOS MORALES JOSE Necesidad de Proteger el Trabajo-
de los Menores, Deslinde Núm. 106,
Octubre, México, 1980.

- DAVALOS MORALES JOSE Derecho del Trabajo. Editorial
Porrúa, México. 1985.

- DAVALOS MORALES JOSE. 1er. Congreso Nacional sobre el -
Régimen Jurídico del Menor, Méxi-
co, Agosto, 1973.

- GUERRERO EUQUERIO Manual de Derecho del Trabajo. --
11a. Edición. Editorial Porrúa, -
México, 1980.

- GAETE BERRIOS ALFREDO Estatuto Jurídico de los Obreros, Vol. XXX, Editorial Jurídica de Chile, 1953.

- GUTIERREZ BAEZ XAVIER Características del Trabajo de las Mujeres y Menores en Estudios Sociológicos, Obra Colectiva. México, 1974.

- GONZALEZ RAMIREZ MANUEL La Revolución Social de México, - Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires, 1966.

- LOPEZ ROSADO DIEGO Historia Económica y Social de México. Editorial Porrúa, México, 1967.

- MUÑOZ RAMON ROBERTO Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

- MARTINEZ VIVOT JULIO Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1981.

- MARTINEZ VIVOT JULIO Estudio del Trabajo de los Menores de Edad, Editorial Trillas, - Organización Internacional del Trabajo, 1968.

- NAPOLI A. RODOLFO Derecho del Trabajo y la Seguri--
dad Social, 2a. Edición, Editorial
La Ley, Buenos Aires, 1971.

- RUSSOMANO MOZART V. El Empleado y El Empleador, 1a. -
Edición, Cárdenas Editor y Distri-
buidor, México 1980.

- RAMIREZ OTAROLA J. Codificación de la Legislación - -
del Trabajo y de Previsión Social
del Perú, Editorial Antonio Lulli,
S.A., Perú, 1978.

- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO Instituciones de Derecho Mexicano
del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Méxi-
co, 1967.

- TENA RAMIREZ F. Leyes Fundamentales de México - -
(1808-1964), Editorial Porrúa, Mé-
xico, 1980.

- TRUEBA URBINA ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría
Integral, 3a. Edición, Editorial
Porrúa, S.A. México, 1975.

O T R A S F U E N T E S

- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Prontuario de Legislación para Me
nores, Instituto Nacional de Estu
dios del Trabajo, México, 1981.

- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES Organización Internacional del -
(1919-1966) Trabajo, Ginebra, 1966.

- CONVENIO DE LA O.I.T. RATI- Secretaría del Trabajo y Previsión
FICADOS POR MEXICO Social, 1a. Edición, México, 1981.

LEGISLACION LABORAL

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA.
Textos y Estudios Legislativos Núm. 59 Instituto de Investigaciones
Jurídicas, México, 1985.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, por Baltasar --
Cavazos Flores, 17a. Edición, Editorial Trillas, México 1985.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, 52a., Edición Actualizada, Alber
to Trueva Urbina y Jorge Trueva Barrera, México, 1986.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, 5a.
Edición, Editorial Pac., México, 1985.