

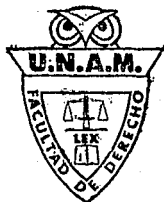


778
24
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL MENOR Y SU CIRCUNSTANCIA
LABORAL EN MEXICO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ADRIAN JESUS SANCHEZ VERGARA



MEXICO, D. F.

FALLA DE CR'GEN 1990



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.

INTRODUCCION

La finalidad de esta tésis, es la de exponer, desde distintos puntos de vista, el inconveniente que representa para el menor de edad, el incorporarse a los medios de producción, y las repercusiones que esto representa en su desarrollo físico, psicológico y moral.

Es de vital trascendencia, que le demos la importancia que realmente merece esa situación, pues estamos hablando de seres que requieren en este período de su vida, una serie de recursos para lograr su pleno desarrollo y una adecuada educación, lo que más tarde redundará en su beneficio y en el de la sociedad.

Estamos a tiempo de emprender cualquier acción que intentemos cambiar la difícil situación en la que actualmente se encuentra el menor, que por una u otra circunstancia se ve privado de aquella o aquellas personas que tienen la obligación de proporcionarle los medios indispensables para alcanzar sus metas, lo que da como resultado que se vea en la imperiosa necesidad de vender su fuerza de trabajo, bajo las disposiciones legales vigentes, al capitalismo. Pues nunca será tarde para

llevar a cabo el establecimiento de algún programa que le pueda proporcionar los recursos y las condiciones necesarias, para realizarse como hombre y como parte integral de una sociedad.

El objetivo principal de este estudio, aunado al que -- en primer término se expuso, es el de proponer una modesta solución a este problema, que radica, principalmente, en prohibir el trabajo de los menores y, a su vez, proporcionarles una educación acorde con sus aptitudes.

I N D I C E

EL MENOR Y SU CIRCUNSTANCIA LABORAL EN MEXICO

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES

	PAG.
1. EN EL MUNDO	1
1.1. FRANCIA	
1.2. INGLATERRA	
2. EN MEXICO	16
2.1. EN EL SIGLO XIX	
2.2. EN EL PORFIRIATO	
2.3. EPOCA REVOLUCIONARIA	
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	27

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES

1. EL MENOR DE EDAD	34
2. TRABAJO	37
3. TRABAJO INSALUBRE	40
4. JORNADA DE TRABAJO	43
5. TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL	46
6. DE LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD	47
7. HORAS EXTRAORDINARIAS	52

CAPITULO TERCERO

SITUACION LABORAL DEL MENOR EN LOS PAISES DESARROLLADOS O EN VIAS DE DESARROLLO.

1. ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	59
2. UNIDAD DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS	66
3. ARGENTINA	73
4. ESPAÑA	77
5. VENEZUELA	82

CAPITULO CUARTO

LEGISLACION

1. EL ACTUAL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	90
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	94
2.1. EDAD DE ADMISION	
2.2. PROHIBICIONES	
2.3. VACACIONES	
2.4. SALARIO	
2.5. JORNADA DE TRABAJO	
3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ...	103
ESTADO.	
3.1. COMPARACION CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
4. JURISPRUDENCIA	109

CAPITULO QUINTO

EL MENOR EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. DERECHOS DEL MENOR EN EL JUICIO LABORAL	113
2. EL MENOR Y EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL.	117
3. EN EL DERECHO COLECTIVO	121
3.1. COALICIONES	
3.2. SINDICATOS	
3.3. HUELGA	

CAPITULO SEXTO

COMPENDIO

1. REALIDAD DEL MENOR EN MEXICO DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL.	145
1.1. ADMISION EN EL EMPLEO	
1.2. JORNADA DE TRABAJO	
1.3. DESCANSO	
1.4. PROHIBICIONES	
1.5. PREPARACION PARA EL EMPLEO	
2. PROPUESTA PARA GARANTIZAR PROTECCION AL MENOR ...	157
2.1. FACTOR FISIOLOGICO	
2.2. FACTOR PSICOLOGICO	
2.3. FACTOR MORAL	
2.4. FACTOR SOCIOLOGICO	
2.5. FACTOR CULTURAL	
2.6. FACTOR JURIDICO	
3. CONCLUSIONES	195

CAPITULO PRIMERO

A N T E C E D E N T E S

1. EN EL MUNDO
 - 1.1. INGLATERRA
 - 1.2. FRANCIA

2. EN MEXICO
 - 2.1. EN EL SIGLO XIX
 - 2.2. EN EL PORFIRIATO
 - 2.3. EPOCA REVOLUCIONARIA

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

1.- EN EL MUNDO

Junto con la aparición de la industria a fines del siglo XVIII y principios del XIX, surgieron, con motivo de esta situación, una serie de problemas tanto de índole jurídica como social, ya que pronto esta nueva forma de producción demandó mano de obra y sobre todo que ésta fuera barata, para la rápida recuperación de lo que se había invertido, lo que propició que el capitalista volteara hacia aquella que pudiera adquirir en esa forma y explotarla como a él conviniera, sin importarle que las víctimas fueran criaturas de escasa edad, todavía sin contar con la suficiente fuerza para poder desempeñar labores dentro de la industria, a quienes hacían trabajar jornadas inhumanas y eran tratados inmisericordemente. Nos comenta el maestro Rafael Caldera:

"El desarrollo de un régimen inhumano de trabajo, donde se hizo sentir con mayor saña fue en el trabajo de los niños. El maquinismo facilitó su utilización en gran escala, las normas que en épocas anteriores los amparaban, fueron totalmente olvidadas, se consideró conveniente para la economía y aún para la vida social, el acceso temprano de los niños a las fábricas. La libre contratación y el principio de la competencia dominaron sus relaciones jurídicas y se les empleó a jornales muy bajos, dentro de condiciones muy precarias. El hijo desplazó al padre de la fábrica porque hacía la misma labor a menor precio; y a su vez, fue segregado de la familia y de la escuela"

"la explotación de los niños comenzó cuando se observó que podían ser empleados en la conducción de máquinas que hacían el trabajo efectuado hasta entonces laboriosamente a mano. No había idea preconcebida contra la mano de obra infantil; al contrario, se consideraba no solamente justo y natural que los hijos de los pobres fuesen llevados al trabajo -- desde que eran físicamente aptos, sino que se lo tenían por --

cosa meritoria. Las condiciones de empleo en las nuevas fábricas no estaban reglamentadas en forma alguna; además, los patronos tenían que recuperar la inversión de fondos hecha para comprar nuevas máquinas, se aplicaban a obtener el máximo de rendimiento de sus obreros. Los niños que se encontraban lejos de su hogar y de sus padres, y que no estaban protegidos por ninguna legislación o no lo estaban sino, raramente, por consideraciones de humanidad, tuvieron una triste suerte". (1)

Continuemos con lo que nos comenta el maestro Rafael Caldera en relación con la penosa situación que se encontraba el menor en esos tiempos:

"Pero la gravedad misma de esta situación sirvió como ---- agudo toque de clarín para despertar en la humanidad la conciencia dormida. Fue la explotación inmisericorde del menor - la que más fácilmente logró convencer acerca de la necesidad de una reglamentación legal del trabajo ante la imposibilidad de dejar abandonadas a su suerte a esas criaturas, comenzó a desmoronarse el reducto de la mal entendida libertad del liberalismo económico, para dar paso a las primeras leyes de trabajo". (2)

Donde primeramente encontramos disposiciones de carácter - laboral fue en Inglaterra en donde en 1802 se dictó una Ley - aunque terriblemente imperfecta- protectora de los niños --- obreros (ACT FOR THE PRESERVATION OF THE HEALTH AND MORALS OF APRENTICES AND OTHER EMPLOYEES IN COTTON AND OTHER MILLS) y -- los otros países europeos fueron andando aquel mismo camino. - De la protección de los niños pudo pasarse a la de la mujer - trabajadora, y sólo finalmente se abrió la puerta a la reglamentación legal del trabajo para el hombre adulto.

Desde principios del siglo XIX, la legislación protectora -- de los niños respecto del trabajo ha ido evolucionando mu-

cho. En primer lugar, porque instituciones creadas para los niños y para las mujeres, alcanzan hoy a todos los trabajadores. En segundo lugar, dicha legislación se ha ido ensanchando; ya no abarca simplemente a los "niños", sino que dicta reglas, en forma detallada, al trabajo de todos los menores.

Hablemos ahora de las primeras disposiciones legales que se establecieron en favor de los menores de índole laboral, y no es sino hasta la segunda mitad del siglo XIX cuando verdaderamente encontramos ordenamientos legales en materia de trabajo y al final de éste cuando con paso firme se desarrolla la legislación laboral, nos comenta el ilustre maestro Caldera Rafael:

"Nació ésta en forma de leyes de emergencia, irregulares en su alcance y modo de aplicación, fragmentarias aunque innovadoras, elaboradas, frecuentemente, ante la presión de las fuerzas obreras organizadas, fueron hechas a veces por hombres de conciencia, inspirados por el porvenir de los pueblos". (3)

En uno de los países donde encontramos una incipiente regulación del trabajo de los menores es en Alemania, donde tenemos como primer antecedente el informe de Van Horn al Rey de Prusia (1828), seguido de las leyes sobre trabajo de menores y descanso dominical en 1839, destacando la ley que prohibió el trabajo de los menores de 9 años, y se fijó una jornada máxima de 10 horas para los jóvenes trabajadores entre esa edad y los 16, pero la obra legislativa, arranca positivamente de los tiempos de Bismarck, a cuyo impulso se legisló en 1869 sobre condiciones de trabajo y en 1881 sobre Seguro Social, nos dice el maestro Cabanellas:

"La regulación más coherente del trabajo femenino y del de los menores se inicia con el Código Industrial de 1891"... (4)

En Italia, se legisló también sobre trabajos de menores en 1843, 1859 y 1886, pero la nueva legislación se desarrolló efectivamente a partir del siglo XIX y en el siglo XX.

En España, la primera regulación laboral protectora de los menores de 10 años corresponde a la primera República por la Ley del 24 de julio de 1873, que excluía a los niños y niñas del trabajo de las fábricas, talleres, fundiciones y minas. Se establecía la jornada de 5 horas diarias como máxima, en cualquier estación del año, para los niños menores de 13 años y para las menores de 14. Para los jóvenes de 13 a 15 años, y para las jóvenes de 14 a 17, la jornada no podía exceder de 8 horas diarias. Hasta 1900 no se dictaron normas de protección para las mujeres y menores trabajadores.

En Estados Unidos de América, se comenzaron a dictar disposiciones en 1868, y se crearon oficinas de estadísticas del trabajo, la legislación sólo toma cuerpo ya entrada la centuria.

En América se comienzan a crear disposiciones en favor de las mujeres y los menores ya entrado el siglo XX, aunque se tiene el antecedente que en Brasil se dictaron normas protectoras de la infancia en 1890 y 1891.

Un hecho importante en la evolución legislativa del trabajo, lo fue sin duda alguna cuando las primeras disposiciones legales se elevaron a rango Constitucional asegurando la protección de los trabajadores y en particular la de los menores, dándoles en esta forma la fuerza y la jerarquía que necesitaba, veamos lo que nos comenta al respecto el gran jurista Rafael Caldera:

"Un paso importante en la evolución legislativa del trabajo fue cuando se llevó a los recintos legislativos con el propósito de promulgar leyes que hicieron menos tortuosa la vida

de los asalariados y en particular la de los menores; esto es, se empezó a elevar a rango constitucional, en diferentes países, la protección de los trabajadores, tratando de establecer con esto los cimientos en los cuales se edificara un ordenamiento jurídico en favor de todos aquellos que se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a quienes detentan los medios de producción". (5)

Esto fue el resultado de una serie de situaciones infrahumanas en las que se vió envuelto el trabajador y el menor, al carecer de una esfera jurídica que lo protegiera de todas aquellas arbitrariedades que con motivo del trabajo eran víctimas. Veamos lo que nos comenta el gran maestro Rafael Caldera:

"El desarrollo de la legislación del trabajo y la profunda trasmutación de conceptos jurídicos que supone la corriente del Derecho Social, han hayado una culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen a las constituciones políticas de los Estados, es lo que se ha llamado - "Constitucionalización del derecho del Trabajo", han sido tales las alternativas históricas adoptadas por los legisladores frente a las leyes protectoras del trabajo, que se justifica la aspiración a que se consagren en la carta fundamental ciertos postulados que aseguren definitivamente su existencia".(6)

La Constitución de Suiza insertó en 1874 atribuciones al Poder Federal para dictar leyes relativas al trabajo infantil en las fábricas, horas de trabajo y régimen de trabajo de los obreros, en industrias insalubres o peligrosas. Nuestra Constitución de 1917, señaló en su artículo 123 un sendero más amplio aún a la Constitucionalización del Derecho del Trabajo; - en Europa, a partir de la 1ª. Guerra Mundial, se generalizó la costumbre de introducir en los textos constitucionales, declaraciones fundamentales acerca de la política social de los gobiernos. La Constitución de la República Alemana de Weimar --- (1919), sancionó disposiciones muy amplias en relación a la vi

da social; y en cuanto al trabajo, al colocarlo bajo la protección del Estado y preveer la adopción de un Código Laboral uniforme en todo el ámbito Federal, fijó algunas bases aunque no en forma tan extensa como nuestra Constitución.

En América la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha ido a pasos rápidos apenas existe nación alguna en cuyo texto fundamental no puedan encontrarse normas laborales, más o menos avanzadas, las constituciones señalan principios que orientan la acción de estos países y enuncian las bases concretas de la legislación del trabajo: jornada, descanso semanal, trabajo de mujeres y menores, reglamentación colectiva del trabajo, vacaciones, salarios mínimos, infortunios del trabajo, higiene y seguridad industrial, regulación del mercado de trabajo, derecho de asociación sindical, conflictos colectivos, habitación obrera, instituciones de bienestar, etc.

1.1.- INGLATERRA

Uno de los acontecimientos más influyentes en la aparición y desarrollo de nuevas formas y sistemas de trabajo, ha sido la Revolución Industrial.

La primera consecuencia fue el desplazamiento de la mano de obra desde el campo a la ciudad, de la agricultura a la industria. Las nuevas técnicas produjeron cambios substanciales, al determinar un crecimiento a un ritmo realmente insospechado de las industrias, sobre todo textiles del carbón, de producción de energía y de maquinaria. La Revolución Social, paralela a la anterior, fue un fenómeno a la vez económico y tecnológico: se tradujo en cambios en el volumen de la riqueza a la vez que en variaciones de todos los métodos con los que dicha riqueza se dirigía a fines específicos. El triunfo del maquinismo empezó por las industrias textiles y, con la invención -

de la lanzadera volante de Key, fue acentuado su dominio, hasta alcanzar, con la máquina de vapor de Watt, una aplicación y un ritmo de desarrollo verdaderamente prodigioso.

Junto a la introducción de las invenciones, la división del trabajo, implantada como sistema, jugó un papel importantísimo. Su aplicación probó como quienes anteriormente trabajaban dentro de un sistema en el que las condiciones personales eran todo o casi todo, habían de abandonar éste para adquirir la práctica de otros métodos de producción, caracterizados primero, por la utilización de herramientas y técnicas antes desconocidas, y condujo a la seriación de procedimientos, medición de tiempos, y repetición constante del sistema de ejecución en torno a la obra a que específicamente el obrero había de entregarse.

La reglamentación del trabajo desapareció. Al derogarse los estatutos de las viejas corporaciones, una enorme masa de trabajadores, constantemente incrementada, que se concentraba en las nuevas aldeas, pasó a constituir la base de las futuras ciudades industriales. Comenzaron los abusos por parte de los empresarios y se dió una verdadera explotación de la mano de obra a través de la utilización de las fuerzas medias, utilización de mujeres y niños en jornadas realmente agotadoras, de la prestación del servicio en ambientes de trabajo realmente carentes por entero de protección, así como de las mínimas condiciones de salubridad.

La aplicación del liberalismo en la producción tuvo sus consecuencias, al ver el desenfadado abuso por parte de los industriales de la mano de obra, incluyendo a los niños, el Poder político se vió en la imperiosa necesidad de intervenir, en forma indirecta, regulando en cierta forma la relación de trabajo, atenuando la deplorable situación de los trabajadores.

La Revolución Industrial adquirió su desarrollo a partir

del siglo XVIII; pero sus más profundas y extensas implicaciones se dan en el siglo XIX. Lo que tiene como resultado un proceso intervencionista.

Desaparecen, primero, los pequeños talleres y surge la empresa de grandes dimensiones. Se extiende el fenómeno del paro en gran escala y se multiplican los riesgos en la prestación del servicio.

El maquinismo reportó, si así le podemos llamar, evidentes ventajas, como son: el incremento de la producción y la -- consiguiente disminución de costos; la reducción de los tipos de fabricación; el posible empleo de mujeres y menores en tareas de menor esfuerzo y la necesaria especialización que obligaba a una formación profesional.

Pero estos hechos conllevaron a ciertas exigencias traducidas en el cambio de actitud del Estado y en la no menos necesaria presencia del mismo en la función reguladora de las condiciones, en algunas al menos, en que el trabajo había de prestarse. Los riesgos que todo maquinismo entraña forzaron a una actitud protectora del trabajo por parte del poder político: -- se impusieron así medidas de seguridad, sobre todo en ciertos trabajos especialmente caracterizados por su peligrosidad; se tendió a proteger a las mujeres y menores prohibiéndoles el manejo de determinadas máquinas.

Nos comenta Sultan, Paul en su libro Economía Política -- del Trabajo: "No falta evidencia de los problemas que afrontaba el obrero en la comunidad industrial. Las comisiones reales denunciaron los horrores del trabajo de menores, las largas horas, la carencia de medidas de seguridad y el impacto corrosivo en la vida de los barrios paupérrimos. Poetas y escritores se unieron para condenar la nueva filosofía económica, que en teoría prometía emancipar a todos de la pobreza; pero que, en realidad, parecía únicamente acelerar la degradación del obre

ro". (7)

Robert Dale Owen anota sus observaciones del viaje que hizo por Inglaterra en el año de 1815:

"Los hechos que recopilamos me parecieron tan terribles, que eran casi increíbles. Encontramos niños de diez años trabajando con regularidad catorce horas al día, teniendo solamente media hora de intervalo para tomar su comida del mediodía... en algunos casos, encontramos que la avaricia por el lucro había empujado a los propietarios de las fábricas a extremos todavía mayores de inhumanidad, verdaderamente deshonesto para una nación civilizada. Se trabajaba en sus establecimientos industriales quince y, en casos excepcionales, hasta dieciséis horas al día, con un sólo turno de obreros; y no tenían escrúpulos en emplear niños de ambos sexos desde la edad de ocho años. En realidad, encontramos un considerable número de menores de esa edad". (8).

Con todo lo antes expuesto queda demostrado, que si para unos representó un cambio positivo en cuanto a sus intereses económicos, no lo fue así para aquellos que contaban únicamente con su fuerza de trabajo, a la cual el capitalista le puso un precio muy bajo en esta nueva forma de producción, lo que condujo a los trabajadores a situaciones verdaderamente deplorables, y en forma especial a los menores, quienes de pronto se vieron incorporados al nuevo sistema, careciendo de una esfera jurídica laboral que los protegiera de las arbitrariedades de que eran objeto por parte de los capitalistas, situación que fue tomando poco a poco tintes dramáticos y no fue sino hasta entonces cuando el Estado se decidió a intervenir a favor de ellos, estableciendo disposiciones que sólo resolvieron su situación a medias ya que les siguió permitiendo a los industriales ocupar a menores en sus empresas con las limitaciones establecidas hasta ese entonces.

Como último punto citaremos las distintas disposiciones -

de carácter laboral que se crearon en Inglaterra, con la finalidad de proteger al menor de los abusos de que era objeto en esa época:

1802 - Se limita el trabajo de los aprendices indigentes a 12 horas diarias, con exclusión del trabajo nocturno. No fue cumplida.

1819 - Se prohíbe el trabajo de los menores de 9 años en las manufacturas de algodón y se establece la jornada de 12 horas, para los de 9 a 16 años. Tampoco fue cumplida.

1833 - Se prohíbe el trabajo de los menores de 9 años en las industrias textiles; se limita a 69 horas semanales la jornada de los menores de 18 años, excluidos además del trabajo nocturno; se implanta la primera Inspección Gubernamental en las fábricas.

1842 - Se prohíbe el trabajo de los menores de 10 años en las minas y se establecen 36 horas semanales para los niños de 10 a 13 años.

1.2.- FRANCIA

Al comenzar el siglo XVIII Francia al igual que otras potencias de ese tiempo, como lo eran Inglaterra, España, Holanda y Austria, tratan de afirmar su hegemonía no sólo por el poder militar, y sobre todo con el dominio de los mares, sino con el predominio del comercio.

La gran actividad marítima, y el consecuente desarrollo del tránsito terrestre, con motivo de los imperativos de la exportación y de la importación, tuvo como consecuencia la decadencia agrícola, y como resultado el paso del poder económico a los comerciantes.

Junto con esto, tenemos, el crecimiento demográfico de las ciudades, por razones de capitabilidad estatal o por su estratégica situación mercantil, como los puertos, centros de industria acreditados y ferias famosas, lo que dió como resultado la creación de núcleos de consumo gigantesco, con una clientela latente, que de poderse explotar, se convertiría en fabuloso negocio.

Una vez más, la perspectiva de obtener ganancia en cantidad, y con la posibilidad de que fuera en forma fácil, motivó al hombre hacia inventos que permitieran multiplicar, a bajo costo, la producción. El logro o materialización de tal incentivo iba a constituir el germen que más tarde daría nacimiento, a ese proceso de extraordinarias proyecciones en tantas esferas como lo iba a ser la Revolución Industrial.

Coadyuva en forma muy especial a la consolidación de la Revolución Industrial, los avances de orden político, en cuanto a determinar y favorecer en grado sumo las investigaciones y en impulsar la iniciativa privada en todos los órdenes.

"La Revolución Industrial no sólo se caracteriza por el maquinismo, sino por la transformación que representa en la organización del trabajo, por el reclutamiento de la mano de obra, por la movilización colosal de operatarios que permite, su concentración en locales de amplitud variable, por la magnitud y menores costos de artículos y por el proceso de enorme complejidad para que la producción llegue a la clientela o consumidores, también crecidos en número y dispersos a veces en todo un país e incluso en casi toda la tierra". (9)

El feudalismo que había constituido la época de mayor esplendor agrícola, como consecuencia del decadente comercio y de la incipiente industria dedicada únicamente a la artesanía se vió relegada al florecimiento municipal, que empezó a nutrir la población de las ciudades e incluso originó la funda-

ción de muchas de ellas. Proceso que culminó con la expansión mercantil y el nacimiento de industrias.

La conversión que sufrió el siervo a obrero fue muy significativa lo que algunos autores han llamado Exodo Rural, porque el siervo abandonó la agricultura para incorporarse a la producción y así convertirse en obrero:

"Ese fenómeno es conocido como exodo rural, por cuanto la población se acelera cuando el jefe de familia se convierte en obrero y llama a los suyos para que residan con permanencia -- junto a él". (10)

Hasta aquí hemos tratado de exponer en forma breve, cuales fueron las causas, los factores que determinaron el florecimiento de la llamada Revolución Industrial, que si bien es cierto, que para unos representó la posibilidad de incrementar ilimitadamente su poder económico, para otros sólo fue un sueño que pronto se convirtió en una pesadilla. La ideología liberal en que se fundó este movimiento, no dió lo que, en un momento dado, ofreció para todos, y sólo fueron unos cuantos los que vieron materializados sus objetivos, logrados en detrimento de la gran mayoría.

Dentro de este fenómeno socio-económico-político, los menores representaron para el sistema la posibilidad de obtener mano de obra barata y que en algunos casos fue gratuita, ya -- que únicamente asalariaban al jefe de familia; sin contar los primeros con disposición alguna que los protegiera, lo que condujo a su inhumana explotación.

Tal era la situación en que se hallaban los menores, por la persistencia y reiteración de los abusos, que originó, desafortunadamente, a largo plazo, reacciones de moralistas, hombres de religión, economistas y políticos.

"Tenemos como testimonio de tales circunstancias las con-

clusiones del informe de Villerme, sobre el trabajo textil, -- siendo estas las siguientes: 1º. Los niños entran a trabajar a la edad de 7 años, e incluso hay algunos de 5; 2º. Se trabaja desde las seis de la mañana hasta las siete de la tarde, de -- pie y con temperatura sofocante; 3º. Para mantener despiertos a los operarios se emplea un látigo; 4º. Los salarios apenas - alcanzan para la subsistencia de la familia obrera; 5º. La enfermedad y la desocupación significan miseria y subalimenta--- ción; 6º. Las condiciones de alojamiento son deplorables y ori--- ginan un índice muy alto de mortalidad, sobre todo infantil". (11)

Por lo que hace a la prestación laboral, la jornada se -- prolongaba durante todo el día y parte de la noche para en esta forma aprovechar al máximo el rendimiento de las infatiga-- bles máquinas. Los salarios disminuían ante la competencia de los brazos necesitados de empleo. Las mujeres y los menores in--- cluidos los niños, se veían en la imperiosa necesidad de con-- tribuir al mantenimiento del hogar, porque no permitía el sos--- tenimiento de la familia el ínfimo salario del esposo o del pa--- dre. La Ley de la oferta y la demanda, o la omnímoda voluntad patronal como forma práctica de la misma, hacía caso omiso de los sufrimientos, las privaciones, las miserias y el hambre -- del ejército de menesterosos que integraban los trabajadores.

Otro de los puntos donde más se reflejó la penosa situa--- ción en que se encontraban los obreros y por consecuencia lógi--- ca los menores, fue en la célula de la sociedad, la familia, - la transformación fabril de la sociedad desde el siglo XVIII - iba a asestarle un durísimo golpe. La mujer que hasta ese en--- tonces, única y exclusivamente, se había dedicado a las activi--- dades del hogar, ahora, por la imperiosa necesidad de incremen--- tar progresivamente la producción y justificándose en la mayor debilidad y en la menor habilidad fabril de las mujeres, se -- tía a éstas con salarios menores aún que los del hombre, --

por esas razones y porque, en muchos casos, era una ayuda para la casa y no el sostén único de la misma, para que pudiera percibir un salario mejor.

Con fundamentaciones muy semejantes, y disminuyendo la remuneración paralelamente a la edad, a la movilización laboral femenina, sigue la de los niños, y reiteradísimos testimonios de la época final del siglo XVIII y de la inicial del siglo -- XIX demuestran que ya trabajaban, en tareas simples, niños de 5, 6 y 7 años.

Para justificar la explotación inmisericorde de los trabajadores y en especial de los menores, a argumentos moralizados se cita al respecto la frase despiadada de Andrew Ure: "Si, en lugar de extenuar a los niños y a los adolescentes de 18 -- años en la atmósfera abrazadora, pero moral, de la fábrica, se les devolviese una hora antes al mundo exterior, tan frío como frívolo, el ocio y el vicio les harían perder la salvación de sus almas". (12)

Otro ejemplo respecto a la forma de pensar en relación -- con el trabajo de los menores, en esta época, lo encontramos - en las ideas de Charles Fourier, en la forma en que según él - habría de prestarse la relación laboral, para aprovechar mejor la fuerza de trabajo de los obreros: "ningún trabajador debería tener sólo una ocupación e inclusive propuso un cambio, -- dentro de cada día de trabajo, de una ocupación a otra, para - evitar la monotonía. El trabajo había de elegirse voluntariamente, y, por lo tanto, como nadie querría encargarse de los - trabajos desagradables, tendrían que hacerlos los niños, ya -- que a éstos les gusta ponerse sucio y tienen una inclinación - natural a formar grupos".

La Revolución Industrial provocó grandes cambios económicos, dentro de los que destaca por ser tan notable y paradójico como es el de crear a la vez mayor riqueza para pocos y mayor

miseria para muchos. Los patrones obtuvieron ganancias fabulosas en lapsos brevísimos, mientras que los trabajadores, desconocida su capacidad personal por las máquinas, y mal pagados por la abundancia de la mano de obra, se veían reducidos a ganar lo estricto para no morir de hambre ellos y los suyos, -- cuando no veían disminuida su paga por considerar lo que recibían su mujer y sus hijos ocupados por el mismo establecimiento.

Friedlander y J. Osen (13) nos enumeran cuatro condiciones indeseables en aquella época: 1º. La terrible explotación de los niños; 2º. La excesiva duración de la jornada de trabajo; 3º. Los salarios bajos; y 4º. La congestión de gran número de gentes en ciudades insalubres y pestilentes.

Era tal la magnitud de la penosa situación en que se desenvolvían los trabajadores, que no pudo perdurar intangible. Durante el siglo XIX, las leyes, originadas en un tímido y vacilante intervencionismo estatal en sus primeras etapas, fueron tomando consciencia de tales problemas: primero, limitando el trabajo de los niños en las minas y en las industrias; después, el de las mujeres; más adelante, reduciendo la jornada de trabajo, por último, implantando las primeras normas acerca de la higiene y seguridad en las prestaciones laborales. Se -- inicia la que por ese entonces se le denominó "Legislación Social".

"Como resultado de la libertad individual estampada en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789 y de las disposiciones del Derecho Común, en Francia el Código de Napoleón, y en los demás países los principios espiritualistas de la contratación del Derecho Romano y del Canónico, se -- mantuvo un estado aparente de libertad, emanando de leyes que no supieron o no pudieron prever los nuevos fenómenos económicos, o que tardaron mucho en querer que el panorama cambiara -- ante las desastrosas consecuencias de su mantenimiento en la --

vida laboral. Tal libertad de trabajo, o de la libertad para - contratar el trabajo, significaba la libertad de oprimir a --- quienes necesitaban de un salario para subsistir". (14)

Durante el siglo XIX, se trató de regular el trabajo de - los menores a través de disposiciones, que en la mayoría de -- las veces no se respetaban, así tenemos que en:

1813 -Se prohíbe el trabajo de los menores de 10 años en las minas. Ley incumplida.

1841 -No se permite el trabajo de menores de 8 años en -- las fábricas que ocupen a más de veinte trabajadores; se im- planta la jornada de 8 a 12 horas para los menores, hasta los 16 años; se prohíbe el trabajo nocturno antes de los 14 años. Incumplida también.

1848 -Se implanta la jornada máxima de 10 horas para los menores de 14 años. Esta Ley tampoco fue observada.

2.- EN MEXICO

2.1. EN EL SIGLO XIX

En el siglo XIX no encontramos antecedentes en nuestro -- país de disposiciones en pro de la protección de los menores - trabajadores, en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, - la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los his toriadores han hecho notar que las condiciones de los trabaja- dores no sólo no mejoró, sino más bien sufrió las consecuen- cias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante de ese entonces.

Así llegamos a la Revolución de Ayutla cuyo objetivo prin

cipal era terminar con la dictadura de Santa Anna y en esta -- forma enarbolar el triunfo del pensamiento Individualista y Liberal, así como conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos.

Hasta estos momentos no podemos hablar de la gestación de un incipiente derecho del trabajo o al menos de un conjunto de disposiciones que regularan la deplorable situación, que está por demás mencionar, en que se encontraban los trabajadores, - ni mucho menos de disposiciones en favor de los menores. Más - sin embargo en la Declaración de Derechos que viene a ser uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX, encontramos en sus artículos cuarto, quinto y noveno, varios principios de suma importancia, como son: acerca de las libertades de - - profesión, industria y trabajo; el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa -- retribución y sin pleno consentimiento", así como la libertad de asociación.

LA CONSTITUCION DE 1824

Esta Constitución dejó intocado el problema social, así - tenemos, como dato, que por lo que hace al trabajo de mujeres y menores percibían como salario un real diario en la indus- - tria textil.

ESTATUTO ORGANICO DE COMONFORT

Este documento trataba de aliviar de alguna manera la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres, y para decir verdad resultó un legislación menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista. Denominado Estatuto Orgánico Provisional de la Repú blica Mexicana.

CONSTITUCION DE 1857

Por lo que hace a la Constitución de 1857, encontramos -- que en sus artículos cuarto y quinto consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo por parte -- del Congreso Constituyente.

ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO

Bajo el Imperio de Maximiliano de Habsburgo, encontramos que el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de "Garantías Individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año se expide la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, donde encontramos importantes normas protectoras de los trabajadores en cuanto a: jornada, descanso, salario, reglamentación de las deudas de los campesinos, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación a las normas antecedentes y una muy importante en cuanto al tema de análisis fue aquella que cuando en la finca hubiera más de veinte familias; su dueño tenía la obligación de fundar una escuela para enseñar a leer y escribir a los niños; la jornada de los niños menores de doce años de edad es de medio día, prohibió el "contrato de empeño" de los hijos, por los padres.

CODIGO CIVIL DE 1870

Trató de dignificar el trabajo, dedicó un sólo título a este aspecto, pero a pesar de ello, la situación de los trabajadores se mantuvo igual.

2.2. ANTECEDENTES EN EL PORFIRIATO

Durante la dictadura del General Díaz es de todos sabido la situación tan precaria y deplorable en que se encontraban los trabajadores tanto en las fábricas como en el medio rural, más sin embargo gracias a hombres de excelsos ideales en favor de la clase trabajadora como lo fue Ricardo Flores Magón y su insigne Partido Liberal Mexicano, quienes siempre lucharon por mejorar la situación en la que se hallaban emergidos los trabajadores, se fue gestando un movimiento en pro de esos ideales, así tenemos que el primero de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano presidido por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales --- de la Constitución de 1917. El documento analiza la situación del país, en esa época y las condiciones de los campesinos y obreros. En este último aspecto, el Partido Liberal, recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medie

ros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Sigamos viendo algunos aspectos de la situación en que vivían los trabajadores durante el porfiriato; en el Distrito Federal, lugar de la mayor concentración industrial, existían 728 pequeñas industrias o grandes fábricas en las que laboraban 16,800 personas, de las cuales 7,492 eran hombres, 3,495 mujeres y 5,813 niños. Cabe señalar que durante esta dictadura se dió la situación que vivieron, guardando toda proporción, con la que se dió en Inglaterra o en Francia en los siglos XVIII y XIX.

John Kenneth nos comenta en su libro México Bárbaro: en la Península de Yucatán "la labor principal de la hacienda -- consiste en cortar hojas de henequén y limpiar el té de las malas hierbas que crecen entre las plantas. A cada "esclavo" se le señala como tarea cierto número de corte de hojas o de plantas que tiene que limpiar, y la tendencia del patrón es fijar cuotas tan altas que el esclavo se ve obligado a llamar a su mujer y a sus hijos para que le ayuden, de esta manera, casi todas las mujeres y niños de las haciendas pasan una -- gran parte de la jornada en el campo". (15)

Como se nota a todas luces la situación de los trabajadores dejaba mucho que desear, careciendo de normas protectoras y siendo víctimas de lo que el patrón o el hacendado dispusiera respecto a la forma de desempeñar el trabajo y no digamos de los menores sin protección de ningún tipo expuestos a toda arbitrariedad.

En el mes de noviembre de 1906, en la Ciudad de Puebla -- debido a las escaramuzas en la industria textil, los empresarios impusieron un Reglamento de Fábrica que atentaba contra

la libertad y la dignidad de los hombres; declarándose los -- trabajadores en huelga, decretándose por parte de los empresarios poblanos un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la república, General Díaz, para que arbitrara el conflicto; con esto su gobierno tuvo su última oportunidad histórica pero no supo aprovecharla y selló su destino; -- su caída era cuestión de tiempo. Como lo señala el célebre -- maestro Mario de la Cueva:

"pudo el Presidente señalar una ruta nueva y preparar -- una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el General -- Díaz diera el triunfo a los empresarios; la dádiva que lograron los obreros, consistió en la PROHIBICION del trabajo de -- los menores de siete años". (16)

Creo que después de ver esta prerrogativa a favor de los menores, dictada por el General Díaz, resulta por demás inutil el buscar si hubo alguna disposición en favor de estos niños.

2.3 EPOCA REVOLUCIONARIA

En este lapso de tiempo fue muy fructífera la creación -- de disposiciones protectoras de los menores, que como ya hemos visto se encontraba totalmente desprotegido contra los -- abusos de que fue objeto en el profirismo por parte de los industriales y hacendados, y no únicamente ellos sino toda la -- población trabajadora, lo que tuvo como resultado que el 20 -- de noviembre de 1910 estallara la que se ha llamado la Primer -- Revolución Social del siglo XX.

Durante este tiempo se publicaron a nivel estatal, una --

serie de disposiciones protectoras de los menores, que a la postre vendrían a dar como resultado el actual artículo 123 Constitucional, así tenemos:

a) En las prevenciones a que deben sujetarse el enganche y salida de trabajadores del Estado de Durango, se prohibía - en la quinta prevención, fracción primera, el enganche de los menores de edad, sin la autorización de los padres o tutores. Por su parte el Gobernador de Chiapas, Ramón Rabaza, prohibió la contratación de menores.

b) En un principio se reglamentaban en nuestro país a -- través de los Códigos Sanitarios. Por ello, el Código Sanitario del Estado de Yucatán, el 21 de septiembre de 1910, prohibió en su artículo 147 el empleo en fábricas y talleres a los niños menores de 14 años.

c) Se establece en el año de 1911 el Departamento del -- trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, y el 12 de octubre de 1912 fué promulgado el Reglamento de Polici ía M i n e r a y S e g u r i d a d e l o s T r a b a j o s d e l a s M i n a s. En el ar t í c u l o 5 º se prohibió los trabajos subterráneos en las minas y en las explotaciones a cielo abierto a los menores de doce años.

d) En el Plan de la Empacadora de Pascual Orozco, d a d o - en la Ciudad de Chihuahua el 25 de marzo de 1912, se señaló - como edad mínima para el trabajo de los menores la de diez -- años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis t u v i e r a n una jornada máxima de 6 horas diarias de trabajo.

e) En el Proyecto de Ley sobre descanso presentado por - la diputación jalisciense a la Cámara de Diputados el 5 de -- abril de 1913, en su artículo primero prohibía el trabajo en domingo para las mujeres y los menores de 18 años; el Código Sanitario del Estado de Jalisco prohibió a su vez el empleo -

de los menores de 10 años y de 18, para trabajos peligrosos; por su parte, los decretos 1830, 1809 y 28 del 21 de junio, 2 de julio y del 12 de octubre de 1914, respectivamente, prohibieron el trabajo de los menores y de las mujeres en día domingo.

f) En el Estado de México, de conformidad con el decreto número 2 del 2 de octubre de 1914, se prohibió la admisión de los menores de edad que no demostraran, con el certificado correspondiente, haber cursado la educación elemental.

g) En el proyecto de ley obrera de prestación de servicios, redactada por la sección de legislación social, se prohibía la celebración del contrato de trabajo a los menores de 12 años, constituyendo un antecedente directo de la fracción III del artículo 123 Constitucional, a los mayores de 12 años pero menores de 15, se les permitía laborar seis horas diarias.

El artículo 12 prohibía a los menores el trabajo nocturno.

h) En el proyecto de la ley reguladora del contrato de trabajo de Zubaran Capmany, tenemos un antecedente directo de la fracción III del artículo 123 Constitucional.

Así, en el artículo 29 del Proyecto se señala como jornada legal de trabajo para los menores, entre los 12 y 18 años, seis horas diarias, y se prohibía contratarlos para trabajos extraordinarios.

i) Posteriormente en las disposiciones que desintervienen las fincas rústicas en el Estado de Zacatecas, cláusula octava, se fija el salario mínimo para los menores.

j) La Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, publicada el 15 de diciembre de 1915, constituye un antecedente más de la etapa constitucionalista.

La Ley prohibía el trabajo para los menores de 13 años - varones, y 15 años en el caso de mujeres, y en jornada nocturna para los menores de 15 años, varones y de 18 si eran mujeres.

k) Un antecedente más lo debemos a Manuel Aguirre Berlanga, quien como gobernador del Estado de Jalisco publicó, el 7 de octubre de 1914, el decreto número 96 y conocido como la primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista.

En el artículo 2 se prohibió emplear en trabajos agrícolas a los menores de 9 años. Los mayores de 9 y menores de 12 años podían ser empleados en trabajos considerados compatibles con su edad, siempre que no se causara perjuicio a las obligaciones de la escolaridad.

l) El General Martín Triana prohibió, en el artículo 2º del Decreto publicado en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes el 8 de febrero de 1916, el trabajo agrícola para los menores de 9 años, pudiendo ocupar a los mayores de 9 y menores de 12, sin perjuicio de la obligación que tienen los padres o tutores de enviar a sus hijos o pupilos a la escuela. Igualmente se fijó una jornada mínima para los mayores de 12 años y menores de 16 años.

m) Por último, tenemos la "Ley del Trabajo de Espinoza - Mireles, del 27 de octubre de 1916. En el artículo 9º se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 12 años. En el 10º, el trabajo nocturno para las mujeres de cualquier edad y a los mayores de 12 y menores de 18 años. A los mayores de 12 y menores de 18 años, los faculta para celebrar contratos de trabajo mediante autorización de la persona bajo cuya patria potestad o tutela se encuentren, los empresarios que contrataran a los menores de 12 años estaban obligados a dar aviso de la celebración del contrato a la autoridad política del lugar.

EL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCION DE 1917.

El artículo 123 de la Constitución de 1917, vino a significar la cristalización de algunos de los ideales planteados en el movimiento social que estalló el 20 de noviembre de 1910 y que culminó con la Constitución de 1917; en este artículo encontramos la esencia de ese movimiento, eminentemente social. Dentro de esos logros no podían pasar desapercibidos los menores, quienes en este artículo encontraron la protección que tanto estaban necesitando en relación al trabajo. -- Así tenemos que el texto aprobado por el Constituyente en la tarde del martes 23 de enero de 1917, fue el siguiente: (17)

TITULO VI

"Del Trabajo y de la Previsión Social"

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

I.- ...

II.- La Jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis años, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El -

trabajo de los niños de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- ...

V.- ...

VI.- ...

VII.- ...

VIII.- ...

IX.- ...

X.- ...

XI.- En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- ...

XIII.- ...

XIV.- ...

XV.- ...

XVI.- ...

XVII.- ...

XVIII.- ...

XIX.- ...

XX.- ...

- XXI.- ...
- XXII.- ...
- XXIII.- ...
- XXIV.- ...
- XXV.- ...
- XXVI.- ...
- XXVII.- ...
- XXVIII.- ...
- XXIX.- ...
- XXX.- ...

Dentro de las reformas y adiciones que se le han hecho - al artículo 123, y que nos interesan por tener relación con - nuestro tema, tenemos la que se llevó a cabo a propuesta del Presidente Adolfo López Mateos y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, consistiendo en lo siguiente:

Fracción II.- Se adicionó para impedir en lo general, el trabajo de los menores de 16 años, después de las 10 de la no che.

Fracción III.- Elevó la edad mínima para trabajar, de do ce a catorce años.

3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

De acuerdo al proemio del artículo 123 aprobado por el -

Constituyente del 17, se concedió la facultad a los congresos locales para legislar en materia de trabajo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, - propuso la reforma de la Fracción X del artículo 73 Constitucional, relativas a las facultades del Congreso, y la del --- proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso contara - con esa facultad, fue aceptado el Proyecto y el 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal - del Trabajo.

El primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue - presentado en julio de 1929.

El segundo cuyo nombre sería Ley Federal del Trabajo, -- fué promulgada por el presidente Pascual Ortíz Rubio, el 18 - de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declara-- ron derogadas todas las leyes y decretos expedidos con ante-- rioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congre-- so de la Unión, en materia de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 (18) encontramos - que se dedicó un capítulo dentro del Título Segundo (Del Contrato de Trabajo) denominado "Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad", dedicado como su título lo indica a regular el trabajo de las mujeres y de los menores, no sin dejar de encontrar algunas otras disposiciones a lo largo de esta ley en favor de los menores que a continuación me permito enunciar, así como el capítulo en cita:

El artículo 106, prohíbe respecto a los menores de dieci séis años: I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes y en las casas de asignación, y II. Ejecutar labores peligrosas o insalubres.

En su artículo 108, del ordenamiento en cuestión, hace una enumeración de las labores que deben considerarse como peligrosas y que no deben desempeñar los menores de dieciséis años: - I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento; II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, III. Los trabajos subterráneos o submarinos; IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes; y, V. Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

En el artículo 109 encontramos aquellas labores que representan peligro para quienes las desempeñan, incluyendo obviamente a los menores:

I.- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen; II.- Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas; III. Cualquier operación en cuya ejecución se desprenden polvos peligrosos o nocivos; III. Toda operación que produzca -- por cualquier motivo humedad continua; y, V. Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

En el título segundo de dicha Ley denominado Del Contrato de Trabajo, en su capítulo I del contrato individual de trabajo, encontramos las disposiciones dirigidas a regular el trabajo de los menores en forma especial: el artículo 19 establece que tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la Ley, los menores de -- edad de uno u otro sexo, que tengan más de diez y seis años.

La libertad de contratación en materia de trabajo, para los mayores de diez y seis años, no implicará su emancipación.

Por lo que hace, a la edad de admisión y sus requisitos inherentes al artículo 20 establece que:

"Los trabajos relativos al trabajo de los mayores de -- doce años y menores de diez y seis, deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores, a falta de --- ellos, el contrato será celebrado por los mismos menores, con aprobación del Sindicato a que pertenezcan, en su defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de -- ésta, de la autoridad política respectiva.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo del 31 encontra-- mos prohibiciones en relación con el trabajo de los menores; el artículo 22 señala que: "serán condiciones nulas y no --- obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: 1º las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de diez y seis años, que establezcan -- para unas y otros el trabajo nocturno industrial, o el traba-- jo en establecimientos comerciales después de las veintidos - horas; 2º las que estipulen trabajos para niños de doce años; y 3º las que fijen horas extraordinarias de trabajo para muje-- res y menores de diez y seis años.

En esta forma regulaba la Ley Federal del Trabajo de -- 1931 el trabajo de los menores.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- CALDERA , Rafael: Derecho del Trabajo, 2a. Ed., Buenos Aires, Ateneo, 1972, P. 537,
- 2.- IBID., P. 538.
- 3.- IBID., P. 96.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral 2a. Ed., Buenos Aires, Omeba, 1968, P. 97.
- 5.- CALDERA, Rafael: Obr. Cit., P. 100.
- 6.- IBID., P. 101.
- 7.- SULTAN, Paul: Economía Política del Trabajo, Trad. FRANCISCO MALO, 1a. Ed., México Trillas, 1978, P.P. 33-34.
- 8.- Autor Citado por: SULTAN, Paul, Obr. Cit., P. 34.
- 9.- CABANELLAS Guillermo, ALCALA, L. y ZAMORA y CASTILLO: -- Tratado de Política Laboral y Social, 3a. Ed., Buenos Aires, Haliasia, S/Año, P. 278.
- 10.- IBID., P. 279.
- 11.- IBID., P. 288.
- 12.- IBID., P. 297.
- 13.- FRIEDLANDER Y OSEN, J.: Historia Económica de la Epoca Moderna, P. 196, Cit. Por CABANELLAS, Guillermo y Otros: Tratado de Política..., Obr. Cit. P. 287.
- 14.- IBID., P.P. 509-510.
- 15.- BUEN L., Nestor De: Derecho del Trabajo, 4a. Ed., México, Porrúa, S.A., 1982, P.P. 287-288.
- 16.- CUEVA, Mario De La: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8a. Ed., México, Porrúa S.A., 1982, P. 42.

17.- 57a. Sesión Ordinaria, Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Querétaro, Qro., Núm. 70, Enero 12, 1917.

18.- Ley Federal del Trabajo de 1931. Comentada por: IRUEBA-URBINA, Alberto, 26a. Ed., México, Porrúa, S.A. 1956.

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES

- 1.- EL MENOR DE EDAD
- 2.- TRABAJO
- 3.- TRABAJO INSALUBRE
- 4.- JORNADA DE TRABAJO
- 5.- TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL
- 6.- DE LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD
- 7.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- EL MENOR DE EDAD

La necesidad de un límite por debajo del cual no deban ser admitidos los niños al trabajo, es axiomática. Como el Pa pa León XIII en su encíclica RERUM NOVARUM, "respecto de los niños, hay que tener grandísimo cuidado que no los recoja la fábrica o el taller antes que la edad haya suficientemente -- fortalecido su cuerpo, sus facultades intelectuales y toda su alma, pues las energías que a semejanza de tiernas plantas -- brotan en la niñez la destruye una prematura sacudida, y cuando esto sucede, ya no es posible dar al niño la educación que le es debida". (1)

La dificultad práctica estriba en la fijación de ese límite y en su aplicación a determinados trabajos. El ideal sería que no se admitiera a trabajar, única y exclusivamente, - sino al adulto. La presencia del adolescente en la fábrica, - que en otro tiempo se consideró conveniente y hasta formativa, empujada por un conjunto de razones, de necesidad, de ignorancia y hasta insuficiencia o inadecuación de los sistemas pedagógicos, ha sido evaluada por el análisis sereno como causa - de deformación psíquica y somática, ocasión de desviaciones - morales y factor de menor rendimiento económico.

Pero, ya que no se puede todavía impedir en la práctica que se trabaje antes de llegar a la edad adulta y completar, no sólo la educación general sino la formación profesional y técnica, debe aspirarse siquiera a que no se haga por debajo de la edad escolar, destinada a cumplir la etapa obligatoria de educación primaria.

En los albores del siglo XX, se empezó a tratar esta situación con infinito interés, pues hay que recordar que se está hablando del futuro de cada país, de esos niños que si dejamos que se incorporen más pronto a los medios de producción que a la propia escuela, crecerán enfermos y sin haber conseguido ver cristalizados sus sueños de realizarse como hombres y como profesionistas. De ahí la importancia y trascendencia de establecer un límite para que el menor tenga la posibilidad, desafortunadamente, de poder incorporarse a la producción o a desempeñar algún otro tipo de actividad que le reditara alguna ganancia para poder subsistir, sin que éste sufra a corto o largo plazo, las consecuencias físicas, psíquicas, biológicas o morales que ésta situación les pueda ocasionar.

"En la Convención Internacional No. 5, celebrada en Washington en 1919, se fijó como edad mínima de admisión de los niños en empresas industriales, la de 14 años. El mismo límite fue fijado en Convenios y recomendaciones posteriores, --- orientados hacia la extensión de aquel límite a otras especies de labores; pero en las convenciones más recientes se -- han ido aspirando hacia la elevación del límite de incorporación al trabajo". (2)

"En el Código Internacional del Trabajo" (3) el Libro -- III se encuentra dedicado al trabajo de los menores, este Libro se encuentra dividido en 3 títulos, con los capítulos del XL al XLVIII y los artículos del 365 al 448 cubren lo referente a esta materia, con los aspectos sobresalientes siguientes:

TITULO I: Edad mínima de admisión

La protección del menor se orienta básicamente a conseguir que su desarrollo físico, biológico, intelectual y espiritual no se desvíe, dificulte o imposibilite con motivo del

trabajo que tenga que desempeñar, impelido por las necesidades familiares y personales que tenga que afrontar.

Los abundantes convenios Internacionales sobre la materia que se acuerdan en la Organización Internacional Del Trabajo y que constituyen la parte legislativa del Código Internacional del Trabajo, están orientados o tienden a conseguir esos objetivos a nivel internacional, o sea de preferencia - en el ámbito de los países miembros de ese Organismo Internacional.

El control de la edad en el trabajo de menores es uno - de los aspectos principales, y como ya quedó asentado, se -- trata de recomendaciones que deben tener en cuenta las legis- laciones nacionales. Se consigna según las diversas activida- des en la forma siguiente:

Actividades Industriales.- El artículo 365 determina -- que centros de trabajo se consideran como labores industria- les, y luego el artículo 367 agrega: "los niños menores de - 15 años no podrán ser empleados, ni podrán trabajar en empre- sas industriales, públicas o privadas ni en sus dependen--- cias".

También se recomienda en los casos en que puede haber - excepciones:

a). En las minas de carbón, se establece como edad míni- ma de admisión la de 18 años.

b). En trabajos agrícolas la de 14 años, siempre que el trabajo no interrumpa su concurrencia a la escuela; y

c). En trabajos no industriales, entiéndase como tales los no comprendidos en los casos anteriores, se señala como edad mínima la de 15 años o mayores de 15 si todavía tiene - obligación escolar.

El artículo 380 se refiere a los casos de excepción en que pueden trabajar los menores de 15 años, casos que se adecúan a las condiciones generales indicadas.

Con todo lo antes expuesto tratamos de demostrar lo importante que es para el derecho del trabajo establecer un límite de edad, siendo este muy distinto al del derecho común, por todas las razones antes expuestas, para que el trabajo del menor pueda ser utilizado, en nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos que ese límite es el de 14 años.

2.- TRABAJO

Partiendo de la etimología del vocablo "trabajo" (y sus próximos parientes el travail francés, el travaglio italiano y el trabalho portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs, trabis: traba; porque el trabajo es la traba del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: de tripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos.

Esa genealogía lingüística se modifica y amplía a través de la sinonimia relativa de trabajo con obra, labor, tarea, faena, empleo, destino, cargo, oficio y profesión, con variedad de matices laborales de actividad u ocupación.

En significado muy general puede entenderse por trabajo el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. También, toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Igualmente, la ocupación de conveniencia social o individual, practicada dentro de la lici-

tud. Pasando de lo personal a lo material, se designa como -trabajo la operación de una máquina, aparato, utensilio o herramienta, aplicada a un fin.

"El maestro Cabanellas" (4) nos enumera una serie de características que posee el "trabajo" en forma intrínseca, --siendo estas las siguientes:

Humano.- Porque sólo el hombre es capaz de trabajar, por que la actividad ha de ser inteligible y moral.

Digno.- Sin equiparlo con una mercancía, ni con una máquina, ni con una energía o fuerza natural o artificial, como cumplimiento de una necesidad y de un deber, individual y social.

Libre.- De modo tal que el hombre no se convierta en un instrumento o medio de otro, y con la posibilidad de elegir la actividad.

Asociado.- Ya que resulta difícil concebir al hombre --aislado, especialmente en la producción, en la que cabe descubrir en todo caso una colaboración o una cadena en las tareas.

Dividido.- Porque el individuo sólo es capaz de realizar una parte de la producción dentro de un proceso general, y por las ventajas de rendimiento económico y de descanso --personal que la división del trabajo procura.

Unido al Capital.- Aunque éste no se encuentre en manos de los poderosos y aún simbolizado en la comunidad o en el Estado.

Dirigido a un fin.- Por cuanto el individuo trabaja para subsistir y para progresar, y porque la sociedad no puede concebirse sin la dinámica laboral.

Protegido por la ley.- Esto último es una etapa más o --menos reciente, para adquirir un desarrollo más eficaz y para evitar o atenuar las posibles molestias y riesgos.

El maestro Cabanellas (5) nos señala cual es el enfoque que desde su muy particular punto de vista nos dá el sociólogo, el jurista, el político, el médico o cualquier otro estudioso del trabajo sienten estos los siguientes:

En lo social, el trabajo es la exteriorización consciente de la energía humana, física, psíquica, o física y psíquica a la vez, con el fin de conseguir la satisfacción de una necesidad, de un interés, de una utilidad social. En esta --acepción, el trabajo constituye la aplicación voluntaria de las facultades humanas al cumplimiento de los fines racionales de la existencia de los seres que viven en la comunidad. Esta perspectiva social se reafirma en las constituciones modernas.

En lo jurídico, el trabajo se concibe como una actividad humana ejercida en beneficio de alguien que la retribuye, con clara diferenciación y subordinación del trabajador frente al patrono o empresario, que suele revestir los caracteres de un contrato, expreso en la voluntad inicial y más o menos tácito, o rígido por lo usual, en las prestaciones concretas. La disciplina que lo regula es el Derecho laboral o de Trabajo, superado el proceso indiferenciador que, hasta fines del siglo XIX, confiaba el trabajo en el derecho civil.

En lo político, el trabajo es objeto de la actividad legislativa y de la función rectora de la administración, con fines de protección para los trabajadores, de mantenimiento de la paz social y del incremento productivo.

En lo económico, integra el trabajo la acción ordenada del cuerpo o de la inteligencia del hombre, o de uno y otra, hacia el cumplimiento de una finalidad relativa a la producción en este aspecto, Juan Bautista Say (6), consideraba el trabajo como la acción continuada que verificamos para ejecu

tar, en todo o en parte, una o más operaciones de la industria. Gide (7), más categórico, dice que el trabajo es el es fuerza reflexiva del hombre para satisfacer las necesidades de toda índole de su existencia; este esfuerzo es general en la naturaleza, inconsciente en la planta, instintivo en el animal y acto reflexivo en el hombre. El trabajo, a la vez, explota las riquezas naturales y aumenta la riqueza humana, con la creación y los consumos de los bienes.

En lo filosófico, el trabajo se manifiesta por efecto de la múltiple transformación de las distintas fuentes de energía interior de nuestros tejidos, tanto en el periodo de intensa actividad funcional como en el reposo. En este enfoque fisiológico, el trabajo es siempre, a la par, un gasto de energía muscular y nerviosa. La misma reflexión del pensa dor inmóvil lo lleva a contraer los músculos de la cara, va acompañada, de un mínimo reflexivo en cuanto a su dirección y duración.

En lo mecánico, el trabajo se concreta en el efecto --- útil de las funciones musculares; como levantar un objeto pesado. La relación entre este trabajo y el fisiológico, conocidos también como exterior aquél y como interno éste, determina el rendimiento orgánico laboral.

3.- TRABAJO INSALUBRE

Partiendo del propio título antes citado, nos da una idea del tema que vamos a abordar en este rubro, en cuanto al tipo de labores que nos abocamos a analizar; siendo aquellas que de una u otra forma atentan contra la salud de quienes realizan dichas actividades, temporal o permanente, dentro de la producción, tema que toma vital importancia en re-

lación con los menores de edad, ya que si este tipo de actividades son peligrosas o nocivas para la salud del trabajador adulto que las desempeña, imaginemos las consecuencias que pueden producir en quienes todavía la edad no ha logrado madurar, suficientemente, sus cuerpos y su mente, exponiéndolos a graves e irreparables daños. De ahí la importancia y trascendencia de este tema.

"Trabajo insalubre, es el perjudicial para la salud, el propenso a producir una enfermedad o agravar una precedente en quien desempeña las actividades nocivas". (8). Ocurre así con el trabajo en las minas de mercurio, donde, al cabo de determinado tiempo, según las condiciones individuales de resistencia y la tarea específica, se contrae un mal peculiar.

Existe una confusión terminológica entre trabajo en lugar insalubre y la abreviación difundida de trabajo insalubre. Como no puede irse contra denominaciones inteligibles y difundidas, se acepta tal tecnicismo aún no juzgándolo correcto.

Cabe diferenciar las industrias insalubres de las peligrosas y de las incómodas. Son insalubres aquellas industrias que pueden producir, a quienes en ellas trabajan, trastornos de mayor o menor grado orgánico; tales trastornos son producidos tanto por elementos de trabajo (plomo, mercurio, benzol, etc.) como por el ambiente (frigoríficos, mataderos, etc.). Son peligrosas aquellas que por su naturaleza implican un riesgo para la salud o integridad del trabajador; como el montaje, los altos hornos, y en general toda aquella maquinaria que para su manejo necesita de una preparación específica por el alto peligro que representa para su operario, o en cuanto a la actividad o materia que se maneja. Son incómodas aquellas que lesionan al trabajador por las condiciones de ambiente (ruido, olores), por las posiciones en la --

ejecución del trabajo (posición erecta, de rodillas o por -- exigir atención prolongada). Si hacemos reflexión sobre este tipo de trabajos podríamos denominarlas, genéricamente, como nocivas; pero que comunmente se designan como insalubres.

Veamos el excelente comentario que nos hace el maestro Cabanellas en relación a esta situación:

"En realidad no existen trabajos insalubres, sino lugares o métodos insalubres; de tal forma que no es el trabajo, sino la ocasión y el lugar donde se realizan lo que provoca el peligro para la salud del trabajador. Las causas más frecuentes de insalubridad provienen del empleo de determinadas substancias nocivas o de polvos o tóxicos". (9)

Las medidas adoptadas por el legislador en relación al trabajo prestado en lugares insalubres tienden, en primer -- término, a procurar la posible eliminación, total o parcial, de los efectos nocivos que para la salud del trabajador presenta el trabajo prestado en esas condiciones, teniendo carácter preventivo e higiénico; sólo cuando es imposible lograr la protección, se trata de compensar con la disminu--- ción de la jornada laboral o con un aumento en la retribu--- ción el perjuicio que para la salud del trabajador puede ocasionar el trabajo así realizado.

Afortunadamente nuestra legislación laboral contempla y regula esta situación en relación con los menores, ya que si bien es cierto que no especifica de una forma categórica que debe entenderse por trabajo insalubre, lo prohíbe para ellos totalmente.

En cuanto a la calificación de si son insalubres o no -- las condiciones de la prestación del trabajo no pueden ser -- establecidas más que por personal técnico especializado que

determinará si el lugar o los elementos que se utilizan en el trabajo son nocivos para la salud. La primera condición es tratar de conseguir que desaparezcan las causas que determinan lo insalubre del trabajo; y, al no ser posible esto, declarar la insalubridad. Esto puede resultar de una disposición expresa de la ley o de una resolución formulada por la autoridad de aplicación.

4.- JORNADA DE TRABAJO

Empecemos viendo algunas definiciones que nos sugieren ciertos autores de lo que para ellos es jornada de trabajo:

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente define la jornada como: "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". (10)

Manuel Alonso Olea nos dice que: "Por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo". (11)

Canotti define la jornada de como: "El tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo". (12)

Jornada: "Tiempo de duración de trabajo diario de los obreros," (diccionario de la Real Academia). (13)

De todas las definiciones que se presentan la más acertada viene a ser la que presenta nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, al dar una idea más acertada en cuanto al tiempo que debe determinarse como jornada.

Alonso Olea, la clasifica así: a) jornada normal; b) -- jornadas reducidas, y c) jornadas especiales. Esta clasificación la hace en cuanto a su duración. (14)

Pérez Botija, reduce la clasificación a dos términos: - jornada legal y horas extraordinarias. (15)

Nuestra Ley Federal del Trabajo tomando en cuenta la -- parte del día en que se desarrolla la jornada, menciona tres clases: diurna, mixta y nocturna. Sin embargo tomando otros criterios encontramos: jornada de menores, jornadas ilimitadas, jornadas ordinarias, jornadas extraordinarias, etc.

Podría hacerse tantas clasificaciones como circunstancias intervinieran en el caso.

Sin embargo, la realidad demuestra que las jornadas se cambian de tal manera que la duración distinta puede derivar, bien de las horas del día que comprende, bien de la edad (como es el caso de los menores), del sexo y de la especialidad de los trabajadores, bien de su condición de ser normal o extraordinaria.

De esta forma Nestor de Buen (16) nos sugiere esta clasificación:

a). Jornada diurna.- Comprendida de las 6:00 a las 20:00 horas, con un máximo legal de 8 horas y en menores de 6.

b). Jornada mixta.- Su duración máxima será de 7 horas y media.

c). Jornada nocturna.- Comprende de las 20:00 horas a las 6:00 horas (prohibida para menores).

d). Jornada reducida.- Los menores de 16 años, no pueden trabajar más de 6 horas diarias.

e). Jornada especial.- La Ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

f). Jornada ilimitada.- Parece poco congruente con los principios constitucionales, pero se dá v.gr. trabajadores - domésticos.

g). Jornada extraordinaria.- La que se prolonga más --- allá de los límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de 3 horas diarias, ni de tres veces en una semana. (Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, queda prohibida la utilización de menores de 16 años en este tipo de jornada).

h). Jornada emergente.- Aquella que se prolonga más --- allá de los límites legales en casos de siniestro o riesgo - inminente en que peligre la vida del trabajador.

i). Jornada continua.- Continuo no significa que ininterrumpido, ya que el trabajador tendrá derecho a un descanso de media hora por lo menos.

j). Jornada discontinua.- Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos regulada la jornada de trabajo para los menores, estableciendo - que para los mayores de doce años y menores de dieciséis -- será de seis horas.

"A nivel internacional encontramos que el Código Internacional del Trabajo"(17) establece en cuanto a la jornada de trabajo en su artículo 431..."queda prohibido el trabajo nocturno de menores de 18 años en las empresas industriales, públicas o privadas; marcando la pauta a aquellos países que no contemplen esta situación en sus legislaciones laborales."

5.- TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL

"En términos generales trabajo nocturno es el realizado durante la noche, tomando ésta en el sentido más restringido, no desde la puesta a la salida del sol, sino de la carencia de la luz que permita las labores, luego del ocaso, hasta la claridad natural por cercanía de la aurora. Legalmente, el comprendido dentro de determinadas horas, durante las cuales quedan prohibidos los trabajos a ciertas categorías de trabajadores, como las mujeres y los menores; y que se remunera mejor, por estimarse menos higiénica o cómoda la prestación laboral nocturna". (18)

Por los malos medios de iluminación artificial de antaño y por la tradicional jornada de "sol a sol", el trabajo nocturno no ha tenido amplio desarrollo, paradójicamente, -- hasta el siglo de las luces, el XIX, y más aún en el XX. --- Ello ha sido la consecuencia del desarrollo del maquinismo, de la conveniencia de utilizar muchas horas las máquinas, a fin de amortizarlas pronto, y de la posibilidad de mayor ganancia que el sistema brinda.

De la rareza antigua se pasó al abuso del trabajo nocturno. Se hizo necesaria la intervención de la medicina para determinar los efectos sobre la salud de los trabajadores, - con la conclusión de que la labor nocturna es perjudicial en principio, por lo cual debe prohibirse o limitarse en grado extremo. Partiendo del hecho de que la noche se hizo para -- dormir y el día para trabajar, de que el trabajo nocturno invierte los hábitos de la vida, basados en las leyes de la naturaleza, y que relega a los trabajadores que se dedican a él en forma continuada, por el empleo obligado de la luz artificial; además de la observación notoria de no ser el des-

canso diurno tan reparador como el nocturno, situaciones que nos llevan a pensar, que bajo ninguna circunstancia o motivo debe admitirse, permitirse, en este tipo de trabajo a los menores, ya que si para los mayores representa una amenaza --- constante para su salud por los motivos antes expuestos, imaginemos lo que este tipo de trabajo puede ocasionar en aquellos organismos en quienes el tiempo no ha podido, todavía, madurar suficientemente, y demandan un desarrollo constante sin perturbaciones que dificulten o impidan, alcancen su madurez tanto física como intelectual, para que en lo futuro - sean útiles a la sociedad que pertenecen y asimismos.

6.- DE LA CAPACIDAD Y DE LA PERSONALIDAD

En el campo estrictamente jurídico, la capacidad es la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. También la suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas. Más en concreto aquí, la habilidad o potestad para contratar, para adquirir derechos y contraer obligaciones. La capacidad, o aptitud de obrar válidamente por uno mismo, constituye la regla jurídica; y la incapacidad, la excepción, que debe --- constar expresamente en la ley u otra norma.

"Capacidad se diferencia de la personalidad: porque la segunda indica la posibilidad de ser sujeto de derechos; la primera, la de obrar válidamente. Abolida la esclavitud y - suprimida la muerte civil, la personalidad se le reconoce a todo hombre y mujer desde el nacimiento hasta la muerte".(19) La capacidad, con regulación muy variable en el tiempo y en el espacio, no se le puede otorgar a los niños ni a los incapaces, aparte otra categoría.

Nos señala el maestro Cabanellas:

"En principio, la capacidad laboral se adecua a las disposiciones generales del derecho común, aunque con características especiales. Destacan, en primer término, la igualdad contractual reconocida a hombres y mujeres en el derecho de trabajo y el establecimiento de una mayoría de edad anticipada con respecto a civil". (20)

La diferente posición de las partes en el contrato de trabajo lleva a establecer reglas distintas de capacidad para el trabajador y para el patrono. El primero compromete, o puede comprometer, aparte intereses puramente patrimoniales, como los relativos al salario, su propia persona física o moral, mientras el empresario, al contratar pone en juego importantes intereses económicos y poderes de dirección que no permiten adelantar su mayoría de edad laboral. Otra circunstancia peculiar, en cuanto a capacidad, proviene de la índole personalísima de la prestación laboral, que exige la acción del mismo trabajador y excluye la obligación por representante legal. No cabe desconocer que, en la práctica, la presión paterna en los hogares necesitados conduce a prestaciones más o menos forzosas de los jóvenes trabajadores.

La capacidad jurídica la define el maestro Cabanellas como la:

"La aptitud que tiene una persona para ser sujeto o parte por sí o por representante, en las relaciones jurídicas; ya como titular de derechos o facultades, ya cual obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber. La capacidad de obrar implica la posibilidad de realizar actos con eficacia jurídica. La primera constituye el género, por pertenecer hoy a todos; la segunda configura la especie, porque han de reunirse cualidades físicas, como cierta edad; condicio-

nes espirituales, como la salud mental, y no estar incurso en incapacidades o porhibiciones por el derecho positivo." (21)

La capacidad jurídica, que es una, se regula por los prin cipios del derecho civil (artículo 2º del Código Civil vigente) La capacidad de obrar, tan distinta como las esferas jurídicas, varía de una a otra rama del derecho y hasta dentro de sus dis tintas instituciones. Se demuestra así, en lo más amplio, por la citada circunstancia de adelantarse la mayoría para la con tratación laboral; (artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo) y, en lo más específico, por ser diferente la capacidad para po der trabajar y para poder jubilarse. La diversidad existente en cuanto a la capacidad de obrar conduce a que nadie puede po seerla en todos los ámbitos: bastará para comprobarlo que, al alacanzar la mayoría de edad, existen numerosos empleos o pues tos en que no cabe pedir el ingreso, por haberse excedido la ed edad máxima reglamentaria.

Como reverso de la capacidad, la incapacidad es el defec- to o falta total de aptitud para ejercer derechos y contraer o obligaciones. La prohibición se caracteriza por el vedamiento establecido por la ley o autoridad con facultades para restrin gir la acción de los demás. Las incapacidades suelen fundarse en causas permanentes o de conveniencia absoluta; en tanto que las prohibiciones se adaptan más a lo circunstancial y permi ten excepciones y hasta derogación.

Concretando la apuntada diferencia, se agrega que la inca pacidad puede suplirse, en tanto que las prohibiciones poseen carácter absoluto mientras subsisten. Así, una mujer tiene ple na capacidad jurídica si es mayor de edad, pero le está prohi bida la ejecución de determinados trabajos por razones de mora lidad, riesgo o naturaleza de la prestación, otro ejemplo se-- ría la situación regulada por el artículo 175 de la Ley Fede-- ral de los Trabajadores, en cuanto a la prohibición que hace hace

respecto a los menores de dieciseis años para desempeñar cierto tipo de actividades. Esta prohibición no puede sino acatar-se, salvo penetrar en lo ilegal.

"Por otra parte, la incapacidad restringe el ejercicio -- del derecho; la prohibición limita el goce, el derecho mismo. Las incapacidades se fundan en circunstancias subjetivas de -- ciertas personas, que obligan a la ley a retardar o suspender la aptitud para realizar actos jurídicos válidos. Las prohibiciones, que algunos autores denominan incapacidades especiales, se basan principalmente en razones de moralidad. Se consideran así prohibiciones las que pesan sobre mujeres y menores y les impiden trabajar en determinadas industrias, nocivas para la - salud o la moral". (22)

Como ya se mencionó en líneas anteriores el derecho laboral se caracteriza por dar capacidad de obrar antes de la que establece el derecho civil, por lo tanto, el menor de edad no puede, según las leyes civiles concertar su contrato de trabajo.

Esta prohibición absoluta y la escasa práctica de la emancipación filial provocaron serios conflictos jurídicos al reclutar la pujante industria, desde fines del siglo XVIII, a -- los jóvenes trabajadores, e incluso a los niños aún por la superbaratura de esa mano de obra. Unas veces por el inmediato - concurso del padre, otras por presentación que de los hijos se hacían a los futuros patronos, o abusivas ficciones de mayoría que los empresarios aceptaban, la prohibición civil se desconocía, se burlaba y hasta....en algunos casos se cumplía.

Como este estado de cosas era insostenible, el legislador se avivó a reconocer la realidad de que si los menores por su desarrollo físico, estaban en condiciones de trabajar, debe--- rían tener reconocido el derecho de contratar por sí sus servi

cios. Se llegó así, en la generalidad de los países, a establecer una mayoría de edad laboral, fijada entre los 16 y 18 años. Junto a ello se mantiene una incapacidad absoluta, no siempre respetada, para que trabajen los niños y los adolescentes, antes de una edad que fluctúa entre los 12 y los 14 años. Entre esta prohibición de trabajar y aquella libertad para contratar los propios servicios de los mismos menores, subsiste un lapso -comúnmente de 4 años- en que los menores pueden trabajar, pero deben contar con la autorización paterna o del representante legal que la supla.

La sanción, ante la contravención de las prohibiciones laborales existentes para los menores, consiste en la nulidad -- del contrato de trabajo, con multas u otras medidas contra los patrones inescrupulosos; pero con obligación de remunerar al menor por los servicios prestados. (artículo 995 de la Ley Federal de los Trabajadores)

En el lapso, casi siempre comprendido entre los 14 y 18 años, en que necesitan contar con el consentimiento de sus padres o tutores y a falta de ellos -en México- del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.- Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo -se plantea- el problema conexo de si por su parte, debe el menor prestar su consentimiento para trabajar o si ha de hacerlo por estricta obediencia filial, aún no queriendo. Al respecto opina De Litala (23) que: "la -- función de la patria potestad es función de tutela y de prevención, y no puede transformarse en una facultad de especulación o de aprovechamiento del menor. El padre o el tutor, por consiguiente, no puede comprometer la personalidad y actividad del hijo contra la voluntad y con el desconocimiento de éste. Para las prestaciones personales, el menor carente de capacidad jurídica, pero provisto de capacidad natural, debe integrar el -

consentimiento o la promesa preventiva del padre con el propio consentimiento".

Es el jefe de familia el que debe determinar la conveniencia de que sus miembros trabajen, causa por la cual la Ley deja siempre abierta la posibilidad de una rectificación para el caso de que sí, una vez concedida la autorización, se modifican las circunstancias pueda revocar ésta.

Ahora bien, siendo necesaria la autorización o consentimiento del menor para la prestación de sus servicios, debería, por igual principio, requerirse dicho consentimiento para la revocación o rescisión del contrato. Pero no es así; en aquel primer caso hay una prestación personal de servicios, mientras la revocación de la autorización concedida entra totalmente en la esfera de la patria potestad; nadie mejor que el padre o tutor puede determinar, iniciada la prestación de servicios, si ella conviene o no al menor, si es lesiva para sus intereses físicos o morales o, incluso, si contraría su vocación profesional.

7.- HORAS EXTRAORDINARIAS

En la prestación laboral subordinada horas extraordinarias o extras (como se dice abreviadamente) son las trabajadas sobre las normales de una jornada, y que han de ser pagadas con un sobreprecio sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado. Como las horas extraordinarias vienen a quebrantar la limitación de la jornada, establecida -- por razones de orden público, interés social y defensa de la salud del trabajador, no cabe convertirlas en habituales, -- con la burla consiguiente de la jornada legal de trabajo y -

los efectos nocivos de prolongar en exceso el esfuerzo laboral. En principio están prohibidas para las mujeres y los menores. La iniciativa corresponde al patrono; y la aceptación es libre para el obrero. No obstante, en casos de accidentes, trabajos urgentes y situaciones de fuerza mayor, el trabajador ha de trabajar suplementariamente, sin opción; pero sólo en la medida necesaria que la excepcional circunstancia requiera.

"Conviene distinguir entre trabajo suplementario, el que, aún excediendo de la jornada ordinaria de trabajo, no llega a superar el máximo legal; y horas extraordinarias, las trabajadas sobre el máximo legal autorizado. El trabajo suplementario se rige por normas convencionales; y las horas extraordinarias, por normas legales".(24)

El problema que deriva del trabajo extraordinario es -- consecuencia de la limitación legal de la jornada laboral; - surge al acabar la Primera Guerra Mundial, con las convenciones Internacionales y las leyes de los diversos países que fijan en 8 horas diarias y 48 semanales el máximo de trabajo que debe prestar el trabajador. Por su novedad, son muchas - las situaciones suscitadas que aún no han sido resueltas por la doctrina en forma uniforme, y son graves las divergencias producidas en las dos principales que se plantean: la posibilidad de realizarlas y la retribución que les corresponda. - En cuanto a lo primero cabe acotar que contra la apetencia individual de los trabajadores, en el sentido de realizarlas, para acrecentar sus ingresos, surge una oposición sindical; porque al recargar las actividades de los obreros ya ocupados, se brindan menos oportunidades para los que se encuentran en paro forzoso.

Veamos ahora lo que establece nuestra Carta Magna en -- cuanto a esta situación: en el artículo 123 Constitucional,

fracción XI dispone lo siguiente: "Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos". (25)

"Por lo que hace a la Ley de 1931, en su artículo 74, en lo fundamental, el texto constitucional entonces vigente pero con criterio aún más sano precisó que la jornada extraordinaria "nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Con ello impidió, al cambiar "tres veces consecutivas", por tres veces en una semana, que los trabajadores laboren en jornada extraordinaria cinco días semanales." (26)

La Nueva Ley con intención especial dirigida a evitar los perniciosos efectos de la tendencia jurisprudencial que excluía de la calificación de extraordinaria a la situación derivada de la sustitución que hiciere del trabajador de un turno respecto de su sucesor en el turno siguiente.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 66 establece que: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". (27)

En realidad, a propósito del concepto de jornada extraordinaria de sus posibilidades, de las situaciones análogas, de las prohibiciones y demás cuestiones a ellas vinculadas, se han producido polémicas y controversias a lo que ayuda, no poca la, en nuestro concepto, imprecisa regulación legal. Por ello intentamos en seguida aclarar esa problemática.

a) Que deba prolongarse la jornada convenida, la que no necesariamente debe de ser jornada legal.

b) Que la prolongación se deba a circunstancias extraordinarias;

c) Que las circunstancias extraordinarias sean motivadas por necesidad patronal;

d) Que la prolongación de la jornada no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo - 76, se contemplaba lo siguiente: "Para las mujeres y los menores de doce años, pero menores de dieciseis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo". (28)

En nuestra Legislación Laboral actual, por lo que hace a los menores respecto de los cuales se prohíbe que trabajen en jornada extraordinaria, siguiendo el mandato de la fracción XI, apartado "A" del artículo 123 Constitucional y en el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo, se indica que en caso de violación a la prohibición se les cubrirán las horas extraordinarias con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

En realidad el problema radica en determinar que se entiende en este caso por "salario que corresponda a las horas de la jornada". Se trata, particularmente, de fijar el criterio cuando el trabajador labora, excepcionalmente, en día domingo, ya que en este caso debe de cobrar salario doble, de acuerdo al artículo 73 del citado ordenamiento. En nuestro concepto tiene derecho a percibir, si labora en jornada extraordinaria dominical, el cuádruple de su salario ordinario y así, además, con ello excede el límite de nueve horas semanales, por las horas de diferencia tendrá derecho a percibir otros doscientos por ciento más de su salario ordinario.

Si se llegare a presentar la situación anterior, independientemente de lo que tiene derecho a percibir por el tiempo laborado, el patrón será sancionado de acuerdo a lo que marca el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- CALDERA, RAFAEL: Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Buenos Aires, Ateneo, 1972, P. 541.
- 2.- IBID., P.P. 541-542.
- 3.- CAVAZOS FLORES, Baltasar: El Derecho Laboral en Iberoamerica (Coordinador), México, Trillas, 1981, P.P. 459-460.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral, 2a. Edición, Buenos Aires, Omeba, 1968, T.I., P.P. 90-91
- 5.- IBID., P. 92
- 6.- AUTOR CITADO POR: CABANELLAS, Guillermo, Obr. Cit., P. 91.
- 7.- AUTOR CITADO POR: IBID., P. 91
- 8.- IBID., P. 525
- 9.- IBID., P. 526
- 10.- BUEN L., Nestor De: Derecho del Trabajo, 4a. Edición, México, Porrúa, S.A., 1981, T.I., P. 137
- 11.- AUTOR CITADO POR: Obr. Cit. P. 138
- 12.- IDEM., P. 138
- 13.- DATO CITADO POR: IBID., P. 143

- 14.- AUTOR CITADO POR: IBID., P. 143.
- 15.- IDEM, P. 143.
- 16.- IBID., P.P. 143-144.
- 17.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR: OBR. CIT., P. 462.
- 18.- CABANELLAS, GUILLERMO: OBR. CIT., P. 523.
- 19.- IBID., P. 371.
- 20.- IBID., P. 372
- 21.- IBID., P. 372.
- 22.- IBID., P. 373.
- 23.- IBID., P. 375.
- 24.- IBID., P.P. 533-534.
- 25.- BUEN L., NESTOR DE: OBR. CIT. P. 146.
- 26.- IBID., P. 146
- 27.- IBID., P. 146.
- 28.- IBID., P. 146.

CAPITULO III

SITUACION LABORAL DEL MENOR EN LOS PAISES DESARROLLADOS O EN VIAS DE DESARROLLO

1. ESTADOS UNIDOS DE AMERICA
2. UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS
3. ESPAÑA
4. ARGENTINA
5. VENEZUELA

1.- ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Veamos como se encuentra regulada la situación laboral de los menores en este país.

Esta nación se caracteriza, porque cada estado integrante de la Unión Americana, ha adoptado su propia Ley laboral-respecto al trabajo de los menores. Estas leyes generalmente se aplican al empleo de menores entre los dieciséis y dieciocho años de edad. Algunos de estos estatutos se aplican al empleo de personas jóvenes hasta los veintiun años de edad.

Para que un menor pueda ser sujeto de relación laboral, es necesario que este se halle, previamente, bajo la supervisión y protección de su escuela y de su hogar, donde la ocupación principal de éstos ha sido su desarrollo personal. Cuando él deja la escuela y empieza a trabajar, entra en un campo donde el principal objetivo de las personas con las cuales entra en contacto es el progreso de los negocios del empleador. Uno de los problemas que debe afrontar el menor es aquel que se genera por la poca o nula experiencia que tiene en los campos en donde él va a trabajar, y que se refleja en una baja de la demanda de los mismos en los cuales él puede emplearse, lo que también requiere de una supervisión especial y de la protección de las leyes laborales.

Se ha llevado a cabo un amplio intercambio entre los Estados en lo referente al empleo de trabajadores jóvenes y de menores, en cuanto a sus leyes, siguiendo éstas un mismo patrón, pero aún así, existen muchas variantes en cuanto a

a las condiciones que regulan el empleo de menores. Así mismo, existen extremadamente pocas plazas en las cuales se pueden aplicar ellos. Por lo mismo las plazas bien pagadas son muy escasas. Algunas, sin embargo se aplican -- solamente a muy definidas ocupaciones, o que los excentan de algunos tipos de empleo, tales como trabajos de agricultura, en el servicio doméstico en las casas particulares, o en la venta de papel periódico o revistas. Sin embargo los estados no pueden aplicar por igual a todos los niños o a los menores las mismas leyes laborales.

Las variaciones entre las leyes de los estados se regulan tomando leyes federales para el área de trabajo de los menores. El Acta Estandart de Trabajo Federal contiene algunos puntos que se pueden aplicar en todo el país -- para el establecimiento de la regulación entre los estados o hacia el extranjero en el renglón del comercio aplicado a este aspecto. Asimismo, esta acta contempla un mínimo -- de edad estandarizada para empleos que contraten con el gobierno.

Dentro de las principales medidas en las leyes laborales relativas a los menores tenemos. La primera y probablemente la más importante medida que toma cada estado en la cuestión laboral para el menor, es el mínimo de edad en la cual éste puede legalmente desempeñar un trabajo. En algunos estados esta edad es más alta para el empleo durante -- las horas de escuela que para el empleo fuera de estas horas escolares. Algunas de estas leyes incluyen el requisito -- de que el menor debe encontrarse físicamente apto para el trabajo, que contempla dentro de un requerimiento legal para aceptarlo en un trabajo, y a menudo que se le encuentre alguna calificación educacional.

Dentro de esta legislación también se encuentra el 11-

mite máximo de horas por las cuales se puede tomar un trabajo, horas máximas por día y por semana para emplearlo, se restringen también durante ciertas horas de la noche y prohíben el empleo de un menor, por debajo de cierta edad, en trabajos peligrosos, tales como la operación de montacargas, de manufactura o uso de explosivos, en las minas o en la operación o manejo de ciertas máquinas peligrosas.

Prácticamente, todos los estados dentro de sus leyes laborales hacia los menores, también requieren que los empleadores deberán obtener como condición para el empleo de personas jóvenes un certificado de empleo, algunas veces -- llamado permiso para trabajar. Un certificado para trabajar se ha convertido efectivo regulador, en cuestiones legales, para empleo de menores.

Estos certificados o permisos generalmente son emitidos por escuelas oficiales o públicas locales; algunas veces por Departamentos de trabajo o de educación. Ellos permiten a un empleador contratar a un menor en particular. -- Estos son emitidos solamente después que el menor ha encontrado las condiciones legales para su empleo. Es decir, -- uno de los importantes propósitos del certificado es mostrar que él ha llenado el requerimiento legal de edad para el trabajo, el cual solicita.

El menor deberá presentar su certificado de nacimiento a la oficina correspondiente, o si no lo tiene, otro certificado confiable, desde el punto de vista legal, de su edad.

La experiencia ha demostrado que el certificado de empleo es una protección para el empleador como para el menor. Dentro de un sistema bien administrado un certificado no debe ser emitido para el trabajo de un menor en una

ocupación en la cual se expone al menor a trabajos incapaces de realizar, difíciles o riesgosos. Por lo mismo, el empleador al cual se le ha mostrado este certificado se encuentra en la posición de evitar violaciones de la Ley, bajo la creencia de que el menor es mayor de la edad que se dice o que se nota.

Los certificados de empleo también sirven como un vínculo entre la escuela y el trabajo, y ayuda a presionar a las autoridades en el conocimiento donde se encuentren personas jóvenes que estén trabajando, y viendo que son empleados bajo todos los requerimientos prescritos por la Ley.

En adición a los controles puestos para el empleo de los menores en las legislaciones laborales, las leyes estatales requieren que los muchachos y las muchachas no desatendan su escuela, pues se ha visto que su rendimiento escolar disminuye indirectamente su trabajo. Cada estado ha adoptado una ley hacia la relación con la escuela. Estas leyes requieren atención de los menores entre algunas edades con el rendimiento escolar diario. El efecto de tales leyes en el deterioro del empleo de las personas jóvenes durante sus horas escolares es serio, sin embargo, por las exenciones que puede contener, permite la liberación del muchacho de la escuela por algunas razones. Algunos estados requieren la atención de los muchachos que trabajan, y están en la escuela, en relación a disponer de determinado número de horas a la semana para el trabajo.

El Acta Federal Standart para el Trabajo. Este estatuto federal establece una uniformidad nacional standart de reglas laborales para personas jóvenes y la aplicación de reglas promulgadas bajo su autoridad en las bases amplias de la industria como en localidades particulares.

Los trabajos para los cuales se requiere permiso son:--
a) la manufacturación, en los procesos de las minas; b). El manejo de aparatos que produzcan polvos o maquinaria pesada
c). Operación de vehículos automotores o como auxiliares en el servicio de tales vehículos; d). En servicio público de - mensajes; e). En ocupaciones que sean fundamentalmente peligrosas para menores entre los dieciséis y dieciocho años, o vayan en detrimento de su salud, y desarrollo.

Los menores entre los catorce y los dieciséis años pueden trabajar fuera de sus horas escolares sólo en un limitado número de trabajos, como son los de oficinas o ventas.

En conclusión, no se considera un trabajo peligroso u opresivo para un menor, por debajo de los dieciséis años para ser empleado por sus padres en ocupaciones no manufactureras o dentro de las minas o relacionadas con ellas. Similarmente, los muchachos por debajo de catorce y dieciséis años pueden ser empleados en trabajos no manufacturadores o no relacionados con las minas, si la agencia administrativa determina que tal trabajo se encuentra dentro de su período de límite de trabajo y las condiciones en las cuales se encuentra no interfieren con su escuela o su salud se le permitirá el trabajo.

El tiempo en que los menores entre los catorce y dieciséis años pueden ser contratados en algunas ocupaciones, se limita a no más de tres horas al día y dieciocho horas a la semana, fuera de las horas escolares; cuando las escuelas se encuentren en sesión, y no más de ocho horas al día y de cuarenta horas a la semana, cuando se encuentren de vacaciones. El trabajo puede ser realizado solamente entre las siete de la mañana y las siete de la tarde.

Hay disposiciones en el Acta autorizando y regulando el trabajo de los aprendices y de los estudiantes que aprenden.

El corazón del acta de los estados establece que ningún em-
pleador puede emplear a cualquier menor en un trabajo excesi-
vo en ninguna empresa dedicada al comercio o a la industria.

Además, un productor, manufacturador o empleador, en --
términos generales, puede mantener trabajando a un menor más
de treinta días, no importa, por lo mismo, que el menor haya
trabajado previamente con cualquier de estos empleadores, --
aún mejor, es decir, los mejores, los destacados en el traba-
jo no pueden ser apartados del resto por los empleadores.

La ley establece especiales disposiciones para el empleo
de estudiantes de tiempo completo, en promedio, por debajo -
del mínimo establecido de edad. El estudiante puede ser de
cualquier edad, pero el empleador no puede violar el Acta La
boral para el menor federal.

El Acta que se refiere a las horas laborables es solament
te una de tantas leyes en las cuales el empleador debe con-
templar. El empleador celebrará un contrato sujeto a el Ac-
ta de Contratación Público no debiendo emplear a menores por
debajo de los dieciséis años, en manufactura, producción, o-
en trabajos distintos de los del contrato.

En reconocimiento al hecho de que los menores entre los
dieciséis y dieciocho años de edad, deberían ser protegidos-
de los trabajos peligrosos o que deterioren su salud, ha sido
bien contemplada, tales menores no pueden ser empleados en -
las siguientes ocupaciones, que han sido declaradas peligros-
sas por la Secretaría del Trabajo; en los explosivos, en la
operación o ensamble de algunas máquinas, trabajos que invo-
lucran exposición a substancias radioactivas, trabajos que -
se vinculen con las minas; existen otras exenciones, pero --
con esto nos daremos una idea de otras labores prohibidas.

Los menores entre los catorce y dieciséis años de edad-
pueden trabajar solamente bajo un permiso temporal extendido
por el Departamento del Trabajo, excepto en la agricultura.

Un aprendiz deberá estar entre los catorce y los dieciséis años de edad. El deberá estar empleado bajo supervisión escolar, y dentro de un cuidadoso programa, bien llevado de trabajo, administrado por su escuela. El puede ser empleado como aprendiz o como estudiante que aprende, existen otras disposiciones acerca de las ocupaciones peligrosas, que a continuación se mencionan:

Los aprendices deberán encontrarse bajo las siguientes condiciones: 1. Deberá ser empleado en un reconocido empleo como para desarrollar aprendices; 2. El trabajo del aprendiz en sus ocupaciones deberán declararse no peligrosos dentro de su entrenamiento; 3. Los trabajos deben ser breves, intermitentes y bajo la directa supervisión de una persona con experiencia como parte necesaria del trabajo del aprendiz; y 4. El aprendiz debe ser registrado por la Oficina de aprendices y de Empleos del Departamento de Estados Unidos del Trabajo, de acuerdo con las leyes establecidas por esa oficina y deberá ser registrado por una Agencia Estatal reconocida.

Estudiantes que aprenden: 1. El estudiante que aprende deberá ser enrolado en un curso de estudio y de entrenamiento cooperativo vocacional, dentro de un programa reconocido por el Estado o por autoridades locales educacionales, o en un programa substancialmente similar llevado a cabo por una escuela privada; y 2. Tales estudiantes que aprenden deberán ser empleados bajo un acuerdo escrito que establecerá que el trabajo de los estudiantes que aprenden deberán ser empleados incidentalmente en una ocupación declarada peligrosa; tal trabajo será intermitente y por periodos cortos de tiempo, bajo la supervisión directa y cerrada de personal calificado; las instrucciones deberán ser dadas por el empleador a la persona que se entrena, supervisadas a su vez, por una persona bien entrenada; y que los procesos de trabajo organizado y progresivo, para ser realizados deberán ser preparados cuidadosa-

mente. Esta última podrá ser revocada en cualquier situación individual donde se sospeche que las precauciones razonables no han sido observadas para el cuidado del empleo de los menores.

Su propio Estado puede tener leyes que limiten el empleo de los menores, y éstas deberán ser revisadas.

2. UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS

Al igual que el anterior país, la finalidad del análisis del Derecho del trabajo Soviético, es el de constatar si en este régimen socialista, el menor trabajador se encuentra mejor protegido o cuál es su situación al respecto; no olvidemos que estamos hablando de uno de los países llamados desarrollados. Así podremos forjarnos un criterio comparando las dos situaciones que vive el menor tanto en esas naciones, como en aquellas en vías de desarrollo o subdesarrollados.

Los derechos socio-económicos de los ciudadanos soviéticos se enlazan directamente con las bases de régimen social de la U.R.S.S. y las condiciones económicas de vida de toda la sociedad soviética y se hallan en dependencia directa del sistema económico de la U.R.S.S. de las formas de propiedad que dominan en la sociedad soviética. Se trata de los derechos al trabajo, al descanso, a la protección de la salud, a la asistencia económica a la vivienda y a la instrucción.

El derecho al trabajo está formulado en la Constitución Soviética de 1977 como derecho garantizado a obtener trabajo remunerado según su cantidad o calidad en cuantía no inferior al salario mínimo fijado por el Estado, incluyendo el derecho a elegir profesión, género de ocupación y trabajo de acuerdo con la vocación, las aptitudes, preparación profesional y grado de instrucción y en consonancia con las demandas de la so-

ciudad. Aseguran este derecho al sistema económico socialista, el crecimiento constante de las fuerzas productivas, la capacitación profesional gratuita, la elevación de la calificación profesional y la enseñanza de las nuevas especialidades, así como el desarrollo de los sistemas de orientación y colocación.

El trabajo en la U.R.S.S. es libre, cada ciudadano, según su voluntad y en orden establecido por la ley, puede anudar relaciones jurídicas laborales con la administración de las empresas, instituciones y organizaciones. Los soviéticos pueden obtener trabajo en la industria, la agricultura, la esfera social y cultural, etc. Pueden elegir el trabajo manual o intelectual.

Todos los problemas fundamentales de la realización del derecho al trabajo de cada ciudadano soviético concreto, se fijan en el contrato laboral que él firma voluntariamente. Desde el comienzo mismo se establece que son inválidas todas las cláusulas de los contratos que empeoren la situación de los obreros y empleados en comparación con lo establecido por la legislación soviética vigente o le contradigan de otra manera.

Son igualmente inadmisibles las cláusulas del contrato-laboral individual que empeoren la condición del admitido en el trabajo en comparación con el contrato colectivo.

El contrato colectivo contiene preceptos fundamentales relativos al trabajo y al salario en la empresa, institución u organización. Se fija el acuerdo alcanzado en cuanto a: tiempo de trabajo, de descanso de los obreros y empleados, la remuneración, las condiciones de su protección y estímulo material. El contrato refrenda jurídicamente las obligaciones de la administración y la colectividad de obreros. El contrato determina las obligaciones mutuas de perfeccionar la organización de la producción y del trabajo. El contrato esti-

pula elevar la cualificación y formar el personal directamente en la producción y concede gran lugar al mejoramiento de las condiciones de vivienda, de servicios culturales y comunales a los trabajadores y al desarrollo de la labor educativa y cultural entre las masas.

El contenido del contrato laboral individual es más estrecho que el del colectivo, en el se fijan las obligaciones del admitido de trabajar según su especialización, cualificación y cargo, y las obligaciones de la administración de pagar salarios y asegurar las condiciones de trabajo previstas por la legislación soviética.

El estado soviético presta gran atención a organizar y proteger el trabajo de la juventud. La nueva constitución prohíbe el trabajo infantil no enlazado con la instrucción y la educación laboral. Por eso, la admisión en el trabajo de los menores de dieciséis años sólo se permite en casos excepcionales, previo consentimiento de las organizaciones sindicales locales.

Está prohibido utilizar a los menores de dieciocho años en los trabajos pesados, subterráneos y con condiciones peligrosas y nocivas. No se permite su incorporación a los trabajos nocturnos, extra y en días festivos. Todas estas personas se admiten en el trabajo después de pasar por un reconocimiento médico. Deben pasarlo periódicamente hasta que cumplan dieciocho años.

El salario a los obreros y empleados menores de dieciocho años, a pesar de la jornada reducida, se paga en la misma magnitud que a los adultos que tienen las mismas categorías y trabajan la jornada completa.

Al ser admitidos los menores de dieciocho años en los trabajos por obra realizada, su labor se retribuye según las tarifas establecidas para obreros adultos. Se les conceden vacaciones anuales en verano, mejor tiempo por condiciones --

climáticas en el territorio de la U.R.S.S., claro está, no de sean descansar en otra estación del año.

A fin de crear las mejores condiciones para la colocación de la juventud. El Estado establece para todas las empresas y organizaciones una cuota de admisión en el trabajo y en el aprendizaje de jóvenes graduados en las escuelas de enseñanza general, tecnoprofesional y técnica, así como de otros menores de dieciocho años, no está prohibido superar esta cuota.

Los jóvenes graduados en las escuelas tecnoprofesionales y técnicas y en los establecimientos de enseñanza superior y media especializada, obtienen trabajo conforme a su especialidad. El despido de trabajadores menores de dieciocho años a la iniciativa de la administración se permite en orden general, pero únicamente con el consenso de la Comisión para los asuntos de los menores, que existen en cada soviet distrital y urbano de diputados populares.

El despido de jóvenes obreros y empleados debido a la liquidación de la empresa, institución u organización, la reducción de la planilla, la incorrespondencia total del trabajador con el cargo que ocupa y en otros casos semejantes tiene lugar sólo como excepción y debe acompañarse de la colocación del despedido.

El Estado Soviético estableció grandes ventajas para los obreros y empleados que combinan el trabajo con la enseñanza. El Estado tiene interés, por ello gozan de ventajas todos los obreros y empleados que estudian y ante todo, la juventud trabajadora. La administración de las empresas, organizaciones e instituciones llevan a cabo, a cuentas de éstas, la instrucción laboral individual, por brigadas, en cursillos y bajo otras formas, principalmente para la formación y la capacitación profesionales de la juventud. La administración está obligada a crear las condiciones necesarias para alternar el

trabajo con la enseñanza a los obreros y empleados que sin -- abandonar la producción estudian en el sentido profesional o en los centros de enseñanza.

Para los estudiantes en los establecimientos de enseñanza general y tecnoprofesional, está fijada la semana de trabajo reducida o la jornada reducida, conservándose su salario - anterior se proporcionan asimismo otras ventajas.

Así, a los admitidos para los exámenes de ingreso a los centros de enseñanza superior o media especializada se conceden vacaciones no retribuidas. Los que estudian en los centros docentes superiores y medio especializados vespertinos o por correspondencia tienen derecho a vacaciones retribuidas - para prepararse y pasa por los exámenes y cumplir otras tareas según el Plan de Enseñanza se les otorgan otras vacaciones.

El derecho soviético no admite, ni la práctica conoce -- tampoco, los casos de despido masivo de obreros y empleados. - En la Sociedad Soviética están suprimidas las posibilidades - del surgimiento de la crisis económicas y el paro forzoso.

La inexistencia del desempleo en el principal factor visible y una prueba irrefutable del ejercicio pleno y consiguiente del derecho al trabajo en el Estado Soviético.

En el socialismo, el trabajador se libera de la explotación, convirtiéndose por entero para trabajador en labor para sí mismo y para su sociedad, cada miembro de la cual tiene de rechos iguales y es trabajador.

Dentro del derecho laboral soviético existen otras prestaciones en favor de los trabajadores incluyendo a los menores.

El derecho al descanso, Este derecho se asegura con el establecimiento de la semana laboral de 41 horas para los -- obreros y empleados, y la jornada laboral reducida para una serie de profesionales y trabajadores.

Por lo que respecta a los menores tenemos que: existe fijada ya la duración del tiempo de trabajo de 36 horas a la semana para los obreros y empleados en edad de dieciséis a dieciocho años, y de 24 horas a la semana para los adolescentes de quince a dieciséis años.

Los obreros y empleados menores de dieciocho años tienen vacaciones cuya duración es de un mes, la duración de las vacaciones depende de varias circunstancias: carácter del trabajo (manual o intelectual); condiciones de trabajo y emplazamiento geográfico de la institución o empresa.

El derecho de protección a la salud. Este derecho se encuentra garantizado por la asistencia médica cualificada y gratuita; la ampliación de la red de instituciones para el tratamiento y robustecimiento de la salud de los ciudadanos; el desarrollo y perfeccionamiento de la técnica de seguridad y higiene laboral, entre otras.

También existe el derecho a la Previsión Social, mediante la institución del Seguro Social. El derecho a la vivienda.

El derecho a la instrucción, asegurado por la Vfa Constitucional. El Estado Soviético resuelve, por lo menos, dos problemas. Primero, con la elevación del nivel de instrucción de las amplias masas trabajadoras se eleva su actividad política, sin la cual es imposible la construcción del comunismo. El segundo problema, de carácter económico, que resuelve la instrucción, está vinculado a la elevación de la productividad del trabajo, que es, en última instancia, la principal condición-económica del ascenso de la Sociedad Soviética al peldaño último de su desarrollo: el comunismo.

Para la obtención de resultados óptimos conforme a todo lo que se comentó anteriormente se lleva a cabo la determinación de la cantidad total de los recursos laborales. La esencia de la evaluación de los recursos laborales para los períodos

dos corrientes y de perspectivas de la planificación estriba en determinar las posibles dimensiones del aumento de la cantidad de población apta para el trabajo y de los cambios operados en su estructura en lo referente a las edades y los sexos.

El número de población en la edad apta para el trabajo en los períodos de planificación corriente y de perspectiva, se determina en base a los cálculos de los movimientos naturales y mecánicos de la población.

Conforme a la metodología adoptada en los órganos de Planificación y Estadísticos de la U.R.S.S., los recursos laborales se componen de los siguientes grupos de la población.

1.- Población apta para el trabajo en edad laboral.

2.- Personas aptas para el trabajo que rebasaron la edad laboral, pero que continúan trabajando en la producción social o en la esfera productiva.

3.- Trabajadores adolescentes menores de dieciséis años.

Los militares no forman parte de los recursos laborales.

En la Unión Soviética, la edad laboral está establecida para los hombres, desde los 16 hasta los 59 años, y para las mujeres, desde los 16 hasta los 54 años, inclusive.

El límite inferior de la edad laboral de la población apta para el trabajo, no sólo se predetermina por las posibilidades fisiológicas de la persona para el trabajo, sino también por las condiciones sociales.

Los jóvenes obreros que se gradúan en las escuelas técnicas profesionales, están obligados a trabajar de 2 a 4 años en la empresa, obras de construcción y organizaciones de dependencias de su especialidad, mientras que los jóvenes profesionales, egresados de los centros de enseñanza superior y media especializada, deben trabajar conforme a su designación durante tres años.

3. ESPAÑA

Veamos ahora lo que dispone el derecho del trabajo en España en relación con el trabajo de los menores. Partiremos del ordenamiento jurídico más importante en España como lo viene a ser su Constitución de 1978, en donde encontramos con templado en la Sección 2, denominada De los Derechos y Deberes de los Ciudadanos, el artículo 35 que dispone: "1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y la de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. "2. La Ley regulará un Estatuto de los trabajadores."

Por lo que hace al último ordenamiento anteriormente mencionado, tenemos que en su artículo sexto establece el límite de edad para que los menores puedan ser utilizados en el trabajo, así tenemos que: "Trabajo de los menores." Uno. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años. Establece también la prohibición en relación con aquellos trabajos que atenten contra su integridad física y profesional, disponiendo: Dos. "Los trabajadores menores de dieciséis años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el gobierno, a propuesta del Ministerio del Trabajo, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana." En su fracción tercera, este mismo artículo se refiere al desempeño de horas extraordinarias a los menores de dieciocho años, "Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años, "La fracción cuarta, al igual que la anterior tiene como finalidad la total protección del--

menor en todos sentidos, cuando se trata del trabajo de los menores de dieciséis años, Cuatro, "La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados."

El artículo séptimo nos habla de la capacidad para contratar, así dispone que: "Podrán contratar la prestación de su trabajo:

a). Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

b). Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o de la institución que les tengan a su cargo. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir deberes que se derivan de su contrato y para su cesación. " En este último inciso cabe resaltar que conforme a lo establecido por la Ley, se le otorga plena capacidad para ejercer derechos al menor de dieciséis años.

El artículo once del ordenamiento jurídico en cuestión nos habla acerca del trabajo en prácticas y para la formación. -- Artículo Once." Trabajo en Prácticas y para la formación."

Fracción Cuarta. "En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la empresa en que hubiere realizado las prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad."

Fracción quinta. "Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el --

cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de--
jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización
a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del -
interesado a la empresa sin solución de continuidad, se esta-
rá a lo dispuesto en el número anterior."

"El contrato deberá formalizarse por escrito."

En cuanto a las vacaciones que con motivo del trabajo se-
hacen acreedores los trabajadores, tenemos que éstas se en-
cuentran reguladas de la siguiente manera: Artículo 38. Vaca-
ciones anuales. Fracción tercera. "El calendario de vacacio-
nes se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fe-
chas que le correspondan dos meses antes, al menos, del co-
mienzo del disfrute."

Fracción cuarta. "Las vacaciones anuales de los menores de
dieciocho años y los mayores de 60 tendrán una duración míni-
ma de un mes."

El Título II del Estatuto Laboral nos habla acerca del de-
recho colectivo, claro está, en relación con los menores, al-
cual denominan, "De los Derechos de Representación Colectiva-
y de Reunión de los Trabajadores en la Empresa." En su Capítu-
lo Primero, Del derecho de representación colectiva, el artí-
culo 71 prescribe:

Artículo 71.- Participación.

"De conformidad con lo dispuesto en el Artículo cuarto de-
esta Ley, y sin perjuicio de otras formas de participación,--
los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a-
través de los órganos de representación regulados en este Tí-
tulo."

Sección Segunda.- Procedimiento electoral.

Artículo 79.- Electores y elegibles.

Uno."Serán electores todos los trabajadores fijos de la--

empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y elegibles los trabajadores fijos que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos seis meses, salvo en industria: en que la movilidad del personal se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad."

En la Ley 51/1980 del 8 de octubre, básica de empleo, establece en su artículo 11, el fomento al empleo en beneficio de la juventud: "Fomento del empleo juvenil. A los efectos de la presente Ley se entenderá por jóvenes demandantes de primer empleo". Aquellas personas cuya edad esté comprendida entre los dieciséis y veintiséis, o hasta veintiocho años, si fueran titulados superiores, inscritos en las oficinas de empleo y que con anterioridad no hayan realizado actividad profesional como trabajadores por cuenta ajena o autónomos."

En el Real Decreto Legislativo, 1568/1980 de 13 de junio, denominado Ley de procedimiento laboral; encontramos en su Título III, acerca de la comparecencia en juicio, representación y defensa; Sección primera, de la comparecencia; artículo noveno, todo lo relativo a la capacidad procesal, dicho artículo dice:

Artículo noveno. "Podrán comparecer como litigantes en causa propia ante las magistraturas de trabajo, además de las personas comprendidas en el artículo segundo de la Ley de enjuiciamiento civil, los trabajadores de uno y otro sexo mayores de dieciséis años, emancipados o que vivan en forma independiente con consentimiento de sus padres o tutores o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo."

"Las personas con capacidad limitada, autorizadas tácita o expresamente por su representante legal para trabajar, podrán comparecer en los procesos en que sean parte."

4. ARGENTINA

Fue en el año de 1907, cuando por primera vez se establecieron disposiciones dirigidas a regular el trabajo de los menores en la Argentina, ésto se hizo mediante la Ley 5291, derogada por la Ley 11,317 de 1924, la cual a su vez sufrió varias modificaciones primeramente por la Ley 11,932 de 1934, después por algunos decretos dictados con anterioridad a 1943 y, finalmente la Ley 20.744 que la derogó, dejando intactos sus artículos 10, 11 y 19 a 24.

Por lo que hace a la Ley en vigor denominada Ley de Contrato de Trabajo, dedica el Título VIII, artículos 187 y siguientes al trabajo de los menores.

Volviendo a la Ley 11.317 esta se ocupaba del régimen del trabajo de los menores, comprendiendo toda clase de tareas, cualquiera que fuera su índole, con la sola excepción de las que de un modo preciso se excluyeron. La legislación actual en vigor regula cualquier trabajo prestado en relación de dependencia, no comprendiendo el trabajo independiente. La Ley de Contrato de Trabajo se encarga de regular la edad de admisión de los menores al trabajo. La argumentación que esgrime dicha Ley en relación a la fijación de una edad mínima corresponde muy especialmente a una preocupación social: debe permitirse y fomentarse el desarrollo físico y la formación intelectual de los niños, antes de someterlos a un régimen de trabajo dependiente; existe otra índole económica: con la limitación del trabajo de los menores se favorece el incremento de puestos para los adultos. Por otro lado, la fijación de una edad mínima de admisión está directamente relacionada con la preparación para la vida profesional, con la prohibición del trabajo nocturno, con las limitaciones --

especiales de la duración del trabajo, entre otras.

La Ley de Contrato de Trabajo establece en su artículo -- 189, la prohibición de ocupar a menores de 14 años de edad en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Agrega el apartado tercero del mismo precepto que tampoco puede ocuparse a mayores de esta edad, comprendidos en edad escolar, que no hayan completado su instrucción obligatoria. Con esto la verdadera edad de admisión al trabajo dependiente coincide. más que nada, con el fin de la instrucción escolar. Así tenemos que para la admisión al aprendizaje se da preferencia a los menores que hayan concluido su período de instrucción primaria. Ahora bien, puede haber excepciones, -- la primera de éstas se refiere a los menores de catorce años hayan o no concluido la instrucción obligatoria escolar, -- cuando medie autorización del ministerio pupilar para que se desempeñen, exclusivamente en las empresas en que sólo trabajan los miembros de la misma familia, y siempre que no se -- trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas. -- Una segunda excepción es la admisión de los mayores de catorce años que no hayan completado la instrucción obligatoria; siempre y cuando su trabajo fuese considerado, por el ministerio pupilar, como indispensable para la subsistencia del menor o de sus familiares directos y simultáneamente cumplan con el mínimo de instrucción escolar exigido.

Los mayores de catorce años que hayan completado su instrucción obligatoria, no tienen impedimento jurídico alguno para entrar en la relación de trabajo dependiente. Pero todos los menores de dieciocho años deben contar con un permiso de trabajo que la Comisión Nacional de Aprendizaje y -- Orientación Profesional, sólo otorga después de un examen -- médico realizado por médicos oficiales y de haberse provisto al menor de una libreta sanitaria. Establece el artículo 188 del ordenamiento jurídico en cuestión, que el emplea

dor que contrate a un menor, de uno u otro sexo, debe exigirle la presentación del certificado que acredite su aptitud para el trabajo; asimismo debe someterlo a los reconocimientos médicos periódicos previstos.

También establece que los menores que soliciten permisos de trabajo sean sometidos a un examen psicotécnico. Esta revisión debe repetirse periódicamente. La Comisión Nacional de Aprendizaje, provee al menor de una libreta de trabajo, en la que se certificará sobre la identidad del menor, estudios cursados, modalidad de sus empleos y todo otro antecedente cuyo registro considere pertinente incluir dicha Comisión Nacional. De lo que se desprende que todo empleador que ocupe a menores está obligado a exigir a éstos la posesión de la libreta de trabajo, donde deberá anotar por su parte, entre otras cosas, la calidad que reviste la ocupación y el sueldo que se asignará al menor.

Ahora bien, los menores con permiso de trabajo están sometidos a reglas especiales, como las que se refieren al horario y a ciertos trabajos que les están prohibidos. La Ley de Contrato de Trabajo establece que los menores de catorce a dieciséis años de edad no pueden trabajar más de 4 horas diarias o 24 semanales. Prescribe la Ley que bajo ningún motivo o circunstancia, los menores de dieciséis años, le serán aplicables las excepciones respecto a la obligación de descanso semanal, artículo 206. "Los mayores de dieciséis años pueden trabajar 6 horas diarias o 36 semanales, ésto sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables, disposición que encontramos en el artículo 190, apartado primero. -- El artículo 190 establece que los mayores de dieciséis años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse su jornada a 8 horas diarias o 48 semanales, apartado segundo.

La Ley prohíbe, terminantemente, la ocupación de menores -

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

de dieciocho años en el trabajo nocturno, esto es, después - de las 20 horas y antes de las 6 horas del día siguiente. -- Existe una excepción al respecto, en industrias que desarrollen tareas en tres turnos que abarquen las 24 horas del día, el período de prohibición se sustituye por uno comprendido - entre las 22 horas y las 6 del día siguiente, pero sólo para los varones mayores de dieciséis años. Estas disposiciones - las encontramos en los artículos 190, apartado tercero y 173 última parte de la Ley de Contrato de Trabajo.

En relación con lo anterior tenemos que de acuerdo al artículo 22 del decreto 11.317, se castigará con pena criminal a quien haga trabajar en espectáculos públicos nocturnos a menores de dieciséis años.

En cuanto a las horas de descanso, los artículos 191 y - 174 de la Ley comentada establece que los menores de dieciocho años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, -- deben disponer de un descanso de dos horas al mediodía, salvo situaciones especiales en que la adopción de horarios con tfnuos sea preferible en interés de los propios menores.

Se encuentra prohibido el trabajo de los menores de dieciocho años en industrias o tareas peligrosas o insalubres. -- Así también, está prohibido a los menores de quince años la venta de diarios, revistas y afines dentro de los medios de - transporte, aún contando con la vigilancia de sus padres. A las prohibiciones mencionadas se agrega la de aquellos traba jos calificados de pesados, fatigantes o de carácter antihi- giénico. Este tipo de trabajos permitidos, excepcionalmente dan lugar para que la Comisión Nacional de Aprendizaje reduz ca la jornada de 8 horas, cuando ésta se halle autorizada pa ra los menores de dieciséis a dieciocho años. En lo demás - rige para el trabajo de los menores todas las medidas y reso luciones relacionadas con la higiene, prevención y defensas- vigentes, sin perjuicio de todas aquellas otras de carácter especial derivadas de la edad o inexperiencia de los menores

de dieciocho años. Está a cargo de la autoridad laboral la difusión de las instrucciones, láminas, etc., que tengan por finalidad mostrar los modos o sistemas más correctos de trabajo y de organización y que señalen y destaquen aquellos -- que se consideren incorrectos o peligrosos.

La vigilancia del cumplimiento por parte de los empresarios de las normas laborales respecto al trabajo de los menores, estará a cargo del Ministerio del Trabajo, siendo ésta intensa. El empleador debe facilitar la vigilancia mediante planillas especiales que contengan todos los datos relativos a la ocupación de menores. Las penalidades para casos de -- infracción son elevados y en ciertos casos afectan también a los padres o tutores que lucren con el trabajo prohibido del menor.

En cuanto a la capacidad procesal del menor de dieciocho años tiene la misma capacidad de los mayores de edad para estar en juicio. La Ley de Contrato de Trabajo establece en su artículo 32 que los menores desde los dieciocho años pueden celebrar contrato de trabajo; a su vez el artículo 35 establece que los menores emancipados con motivo del matrimonio gozan de plena capacidad laboral; y el artículo 33 lo siguiente: la capacidad real o presunta de los menores implica la facultad para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato de trabajo.

Por su parte el artículo 34 prescribe que los menores -- desde los 18 años tienen también la libre administración y -- disposición del producto de su trabajo.

En cuanto al derecho colectivo tenemos que la Ley garantizada la organización democrática al establecer la igualdad de derechos y obligaciones de los miembros y la discriminación entre los afiliados.

En principio no se hacen diferencias en razón de la edad, los menores adultos pueden formar parte de una asociación --

profesional, sin que para ello requieran autorización de --- quién los represente legalmente. Con la limitación de que--- sólo podrán cumplir con el mandato de director o administrador las personas mayores de edad. En cambio, para el ejercicio del cargo de delegado del personal basta haber cumplido 18 años de edad, cuando en el lugar de trabajo no exista una cantidad suficiente de personal mayor de edad que permita -- una adecuada selección, y la autoridad autorice la elección de menores.

5. VENEZUELA

Al igual que las anteriores exposiciones, iniciaremos el estudio de la situación laboral de los menores en Venezuela, a partir de las disposiciones a nivel constitucional que ver san sobre el asunto que nos atiende.

La Constitución de la República de 1971, enuncia los Dere--- chos Sociales sobre los cuales el Estado venezolano asienta los principios fundamentales que lo orientan en relación con el trabajo declara el derecho al trabajo de todo ciudadano; enuncia el deber de procurarle colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa, mandatos jurídicos que en contramos en el artículo 84 del ordenamiento en cuestión; -- ahí mismo, en su artículo 85 encontramos disposiciones acerca de la irrenunciabilidad por el trabajo de las disposiciones que la Ley establezca para favorecerlo; el artículo 87 nos-- habla acerca de la limitación de la duración máxima de la -- jornada de trabajo diurna y nocturna, el descanso semanal obligatorio y las vacaciones pagadas en conformidad con la -- Ley.

Deja la Constitución a la Ley la previsión de medios conducentes a la obtención de un salario justo, y a asegurar --

a todo trabajador un salario mínimo; a garantizar igual salario para igual trabajo, sin discriminación alguna; a fijar la participación que debe corresponder a los trabajadores en los beneficios de las empresas; y a proteger el salario y las prestaciones sociales con la inembargabilidad en la proporción o casos que fijen, y con los privilegios y garantías -- que ella misma establezca.

Así tenemos que en su artículo 93 dispone que la mujer y el menor trabajador, serán objeto de protección especial.

Entremos de lleno al análisis de la Ley del Trabajo y de su respectivo reglamento de 1973.

De la jornada de trabajo.

La jornada de los menores de dieciséis y mayores de catorce años no podrán exceder de seis horas diarias divididas en períodos de tres horas por lo menos, interrumpido por un descanso mínimo de media hora, durante el cual los menores podrán retirarse de los edificios o de los lugares donde trabajen para descansar y tomar alimentos.

Para poder hacer una comparación con lo que establece la Ley respecto a los demás trabajadores expondremos que la duración máxima del trabajo ordinario efectivo de cada obrero, de uno u otro sexo, no excederá de 8 horas por día o de 48 horas por semana, cuando el trabajo fuere diurno; si fuere nocturno de 7 horas diarias ni de 42 horas por semana.

Bajo el rubro de los Regímenes Especiales de Trabajo, --- agrupa el Título IV del Reglamento las disposiciones referentes a trabajo de los menores; de los aprendices; de las mujeres; de los empleados y obreros domésticos; de los conserjes; de los empleados y obreros a domicilio; de los deportistas profesionales; del trabajo rural y del trabajo a bordo.

La legislación venezolana en materia de mujeres y menores se caracteriza:

Primero. La marcada intervención del Estado, tendiente:

a). A limitar la autonomía de la voluntad de las partes con miras a la protección física y moral del menor; y

b). A mantener y facilitar un efectivo control sobre -- los empleados de menor edad.

Segundo. Por la ampliación de la capacidad jurídica del menor, en relación con las provisiones del Código Civil sobre la materia.

De la capacidad.

El reglamento en su artículo 179 establece que el menor de catorce años es inhábil para el trabajo, En ningún caso -- el menor perderá sin embargo, su derecho a remuneraciones y -- prestaciones por el trabajo realizado.

Los mayores de catorce años y menores de dieciocho, pueden celebrar contratos y asociarse en sindicatos con autorización del representante legal; a falta de éste, con la inspección del trabajo de la jurisdicción y, en su defecto, con la respectiva autoridad civil.

Cuando el menor habita con su representante legal se presume que ha sido autorizado por éste.

Existe una excepción en cuanto a la prohibición del trabajo de los menores de catorce años y esta es, cuando se trate de actividades artísticas.

Nuevamente trataremos el tema de la jornada máxima de -- trabajo para los menores. El Reglamento en su artículo 184 -- establece que los menores de catorce años incumplidos sólo -- laborarán durante dos horas.

La jornada máxima para los mayores de catorce y menores de dieciséis años será de seis horas diarias en dos periodos, interrumpidos por un descanso no menor de dos horas, esta --

prescripción la encontramos en el artículo 181 del Reglamento. Hay una excepción al respecto, cuando se trate de trabajos discontinuos o de sola presencia éstos podrán laborar 8 horas diarias con descanso mínimo de una hora.

Hablemos ahora del tiempo hábil para el trabajo, éste se encuentra comprendido entre las 6 A.M. y las 7 P.M. Pero existe una excepción al respecto, podrán trabajar hasta las 12 de la noche en labores de enfermería, servicio doméstico, periódicos, hoteles, restaurantes, cafés y teatros, y sólo hasta las 8 P.M. si el menor está entre los catorce y los dieciséis años.

La Ley del Trabajo en su artículo 106 encontramos aquellos trabajos que no deben desempeñar los menores de dieciocho años, como lo son en minas de fundición, empresas que acarrearán riesgos para la vida, la salud o en trabajos superiores a su fuerza o retarden su desarrollo físico normal.

El artículo 189 del Reglamento sobre el mismo punto conceptúa, a modo de ejemplo, trabajos riesgosos para la salud y la vida, los de carga y descarga de buques con empleo de gruas, o cabrias, o sin éstas; en canteras o trabajos subterráneos, etc.

Prohíbe el trabajo de los menores de veintiun años en empresas que puedan perjudicar su moralidad, sus buenas costumbres o en detalles de licores. Se consideran como tales los establecimientos abiertos al público en donde se expenden bebidas embriagantes, para el consumo inmediato dentro del establecimiento.

En la legislación laboral venezolana se vela por la integridad física de los menores de dieciocho años, estableciendo una serie de disposiciones en pro de esa finalidad, así tenemos:

- a). Exigir certificado médico de capacidad física para

el trabajo, expedido gratuitamente por el Ministerio del Trabajo, o el de sanidad y asistencia social, como condición para la admisión en el trabajo.

b). Examen médico periódico. Para esto se cuenta con la disposición del patrón, en cuanto a facilitar trabajo adecuado si fuere posible, al menor cuyo trabajo menoscabe su salud o retarde su desarrollo.

c). Provisión de una libreta por el Ministerio del Trabajo con los datos personales del menor y sus representantes, horario de trabajo, labor y salario. Esta disposición la encontramos en el artículo 200 del Reglamento.

d). Se debe llevar un libro de registro en todas las empresas, conteniendo los datos específicos de cada menor de -- dieciocho años inclusive los relativos a la escuela a la que asiste y su grupo de instrucción. Artículo 201 del Reglamento.

En el derecho laboral de Venezuela encontramos contemplada y obviamente regulada la figura del aprendiz, definiéndolo de la siguiente manera: son trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciocho, sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y sin que previamente a su colocación hubieren egresado de cursos de formación para dicho oficio. Artículo 203 del Reglamento. - Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, éstas son las mismas que regulan a los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciocho. Aunque existen ciertas particularidades como son:

1.- El tiempo de aprendizaje se considera parte de la jornada.

2.- Obligación del patrón de notificar a la inspectoría del trabajo el nombre y demás datos correspondientes a los aprendices que emplee. Artículo 205 del Reglamento.

En cuanto al derecho colectivo del trabajo, la Ley laboral venezolana, concede capacidad al menor para formar parte de los sindicatos, con las siguientes condiciones: Artículo - 21 de la Ley del Trabajo, exige como condición para pertenecer a sindicatos una edad no menor de dieciocho años cumplidos. Los menores que tengan más de catorce años y menos de dieciocho podrán ser parte del sindicato con la autorización de su representante legal; a falta de éste con la del inspector del trabajo respectivo o, en su defecto, con la de la respectiva autoridad civil.

Damos por terminado el estudio y análisis del derecho la boral venezolano.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- 1.- IRVING, J. y SLOAN, J.P.: Youth and Law, 4a. Ed., U.S.A. Oceana Publications, 1981.
- 2.- L.E., GREGORIAN y DOLGOPOLON, Y.: Fundamentos del Derecho Estatal Soviético, Trad. V. Mazurenko y O. Razinkou, S/Ed., - México, Progreso, 1979, P.P. 240-265.
- 3.- PLANIFICACION DE LA FUERZA DEL TRABAJO EN LA U.R.S.S.:-- Trad. Ramos Rodríguez, S/Ed., México, Progreso, 1976, P.P. 62 y 190.
- 4.- DE LA VILLA, ENRIQUE LUIS y SAGARDOY y BENGOCHEA, JUAN (Coordinadores): El Derecho del Trabajo en España, Madrid, - Instituto de Estudios Sociales, 1981, T.II., P.P. 1501, 1503, 1514, 1517, 1531, 1536, 1556, 1558, 1592 y 1593.
- 5.- KROTOSCHIN, ERNESTO; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 4a. Ed., Buenos Aires, Depalma, 1981, T.I y II., P.P. 61, 187-188 y 629-634.
- 6.- GUZMAN, ALFONSO RAFAEL (Colaborador): Derecho Latinoamericano del Trabajo, México, U.N.A.M., 1974, T. II., P.P. 526 527, 555, 577-578 y 596.

CAPITULO IV

L E G I S L A C I O N

1. EL ACTUAL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
 - 2.1. EDAD DE ADMISION
 - 2.2. PROHIBICIONES
 - 2.3. VACACIONES
 - 2.4. SALARIO
 - 2.5. JORNADA DE TRABAJO
3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
 - 3.1. COMPARACION CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
4. JURISPRUDENCIA.

1.- EL ACTUAL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Título Sexto, integrado únicamente por un sólo artículo el 123, el cual está conformado por aquellas disposiciones de índole laboral que por su importancia y trascendencia - fueron elevadas a rango constitucional, para en esta forma velar por los intereses de la clase trabajadora de México, que - tanto luchó para lograrlas y seguirá haciéndolo hasta alcanzar una verdadera justicia social y no exclusivamente política como lo son las actuales.

Dentro del actual artículo 123, encontramos algunas disposiciones en favor de los menores, así tenemos que:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

La meta que se echó a cuesta este artículo fue más allá - de las posibilidades del propio sistema, para muestra la gran cantidad de desempleados que existen actualmente y las condiciones en que el menor se encuentra incorporado a los medios - de producción.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo conforme a la Ley.

El artículo 123 constitucional está integrado por dos --- apartados; el A y el B; el apartado A, se encarga de regular - las relaciones laborales entre los trabajadores y los capitalistas, mientras que el apartado B lo hace entre el Estado y - sus trabajadores.

Dentro del Apartado "A" encontramos las siguientes disposiciones en relación con los menores:

A. (Apartado)

I.

II. ... Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

Nuestro artículo 123 vela por la integridad de los menores de dieciséis años al establecer la prohibición de ser admitidos en trabajos donde su integridad física, intelectual o moral se vea afectada, este mandato constitucional protege a los mayores de catorce años y menores de dieciséis años.

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

Esta fracción establece tajantemente que bajo ningún motivo o circunstancia deberá admitirse en los medios de producción a los menores de catorce años, aunque pienso que este límite debería aumentarse.

XI. ... Del trabajo extraordinario... Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Los menores de dieciséis años no deberán ser admitidos en esta clase de trabajos, nuevamente nuestra constitución protege la integridad del menor tomando en cuenta sus características fisiológicas, psicológicas y biológicas, así como la posibilidad de que continúen sus estudios y evitar se abuse de --- ellos.

El artículo que nos ocupa fue objeto de reformas en cuanto al trabajo de los menores en 1962 (Diario Oficial de la Federación, del 21 de noviembre), reformas que despertaron el comentario entre todos aquellos que se interesan por la situación que vive el menor en nuestro país, en cuanto que no iban de acuerdo con la realidad socioeconómica y política, donde es más importante y prioritario alcanzar una infraestructura in--

dustrial, que trata de mejorar la situación en que se encuentra sumergida la clase trabajadora y en particular los menores, quienes empujados por una serie de necesidades se ven obligados a buscar un ingreso que les proporcione el sustento que los mantenga vivos. Nos comenta el celeberrimo maestro De la Cueva:

"... eran producto de un espíritu romántico e irrealizable en un país en el que los gobiernos y aún la sociedad nada han hecho por la niñez y la juventud desvalidas. Comentario que aún continuamos escuchando, porque en verdad son muchos los miles de niños que en contra de las prohibiciones de Ley, deambulan por la calles vendiendo diversos artículos, ofreciéndose como aseadores de calzado y aprendiendo los múltiples vicios a que están expuestos; y son también muchos los miles empleados en talleres, en negocios y oficinas, lo que de todas maneras es menos grave, aceptamos el rumor y comprendemos la razón de este estado, porque tal vez esos niños no encuentren en su casa, si es que la tienen, un algo de comer." (1).

El maestro con palabras exactas y precisas nos explica el porqué de esas críticas y comentarios de quienes están conscientes de la realidad que vive el menor en México, y que con dichas reformas no cambiaría en nada su circunstancia, por estar en discordancia con el momento histórico que vive México. Continuemos con lo que expone el maestro De la Cueva:

"Las leyes del trabajo son así: aparecieron como ideales, muchos de los cuales aún no se alcanzan, y no podrán realizarse en un sistema social, económico y político, al que lo único que interesa es el crecimiento y progreso de la empresa, pues si bien en los programas y discursos oficiales se añade a aquel propósito la fórmula con justicia social, son únicamente palabras en las que ya nadie cree." (2).

Veamos ahora el punto de vista del maestro Alberto Briceño, en relación con la situación de los menores que estamos

tratando:

"... el trabajo de los menores debe ser objeto de protección, no sólo porque se refiere a aspectos de salud y formación, sino en interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma; pero aún atendiendo estos aspectos, el propiciar trabajo a tierna edad, los expone a realizar actividades para las que se requiere gran esfuerzo físico no adecuado a su resistencia y preparación.

Cuando el niño trabaja, lo hace por necesidad imperiosa; porque falta el sostén económico en el hogar y debe asumir la responsabilidad de su familia o porque quien la sostiene económicamente, obtiene un ingreso insuficiente. Nuestras calles están llenas de niños que buscan, a cambio de unos centavos, limpiar el parabrisas de un automóvil; venden diversos objetos, desde periódicos hasta golosinas; en los mercados de autoservicio acomodan las mercancías en bolsas y ayudan a los clientes a transportarlas a los automóviles. No buscan un salario decoroso, sino un ingreso cualquiera que les permita sobrevivir".

(3)

Con esto concluimos el análisis del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

2.1.- EDAD DE ADMISION

Como se comentó en capítulos anteriores la importancia de establecer un límite bajo el cual y sólo hasta -- cierta edad le sea permitido al menor incorporarse a los medios de producción para vender su fuerza de trabajo al capitalista, situación ésta que es regulada en nuestra -- Ley Federal del Trabajo, no estableciendo una incapacidad sino una prevención dirigida a velar por los intereses de los menores que se ven en la imperiosa necesidad de trabajar a temprana edad, para proporcionarse el sustento que le permita sobrevivir, siendo ésta de trascendental importancia.

De acuerdo al artículo 5º del ordenamiento antes in vocado ese límite será de 14 años como edad mínima para poder incorporarse al trabajo remunerado o para que el em presario pueda utilizar su fuerza de trabajo, claro está, con todas y cada una de las limitaciones y recomendaciones que establece la propia Ley laboral. Dicho artículo - que a la letra dice:

Artículo 5º. Las disposiciones de esta Ley son de orden - público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II....
- III....
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V.
- VI.

VII.

VIII.

IX.

X.

XI.

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidos horas, para menores de dieciséis años; y XIII....

Del artículo antes citado se desprende que cualquier disposición contraria a las antes enumeradas se tendrá por no puesta, cuya finalidad es tutelar al menor en sus derechos y en su integridad física, psicológica, biológica y moral, -- prohibiendo que sean empleados antes de los catorce años; que los menores de dieciséis años trabajen horas extraordinarias, así como después de las veintidos horas en trabajo nocturno industrial.

Nuestra Ley Federal del Trabajo regula la situación -- de los menores estableciendo tres edades que fluctúan entre -- los catorce y dieciocho años; así tenemos como edad mínima -- para que su trabajo pueda ser utilizado es la de catorce años -- eso sí, sujetándose a las condiciones establecidas en la Ley -- antes citada, los mayores de esta edad y menores de dieciséis -- requieren para prestar sus servicios: 1. Contar con el consentimiento del padre o tutor y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política; 2. Haber -- concluido su educación elemental, en caso de no ser así, deberán acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, quien decidirá si -- existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo y; 3. -- Deberán obtener un certificado médico que los declare aptos -- para realizar el trabajo que pretenden, así como someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del

Trabajo, requisito sin el cual ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años podrán prestar libremente sus servicios bajo las condiciones que marca la ley, como son las contenidas en los artículos - 29, 191 y 297 del ordenamiento en cuestión.

2.2. PROHIBICIONES

Pasaremos a desglosar el artículo 22 de nuestra Ley - Laboral:

Artículo 22. a) "Queda prohibida la utilización del -- trabajo de los menores de catorce años", este artículo en -- concordia con el 5o. hace la misma prohibición, de lo que se deduce que aquellos mayores de catorce años están en pleno - derecho de que su trabajo sea utilizado bajo las condiciones que establece la propia Ley: b)... " y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria", los comprendidos entre estas edades y no hayan terminado la educación a la que se refiere el artículo 3o. de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Me xicanos, no podrán ser utilizados en la prestación de trabajo personal subordinado, y c)... " salvo los casos de excepción - que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio - haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo; "Ésto-- último previo estudio de la situación que guarda el menor que quiere incorporarse a los medios de producción, determinada, en este caso por la autoridad competente, la Inspección del-- Trabajo quien decidirá si hay o no compatibilidad entre los - estudios y el trabajo.

Artículo 23. a) " Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones esta-- blecidas en esta ley. " Esas limitaciones pueden ser: 1. Pres

tar sus servicios fuera de la República; 2. "Desempeñar trabajos en calidad de pañoleros o fogoneros; b) Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenecan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política; "es un requisito sene qua non el contar con el consentimiento de acuerdo a cada situación, de alguno de los antes enumerados para poder prestar sus servicios, ya que en caso contrario no deberá utilizar sus servicios el capitalista.

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

En el Título Quinto Bis, de la Ley que estamos analizando, denominado TRABAJO DE LOS MENORES nos encontramos las siguientes disposiciones:

Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.- Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios." La Ley Federal del Trabajo nos presenta como un requisito indispensable el certificado médico que demuestre la aptitud del menor para desempeñar determinado tipo de trabajo, de ahí que el patrón que emplee a menores que se encuentren en esta situación se les aplicará lo dispuesto por el artículo 995 del mismo ordenamiento.

El artículo 175 del ordenamiento en cuestión establece que: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I. De dieciséis años, en : a) Expendios de bebidas--

embriagantes de consumo inmediato: b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres: c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo; d) Trabajos subterráneos o submarinos; e) Labores peligrosas o insalubres; f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal; g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche, y h) Los demás que determinen las leyes. -- II. De dieciocho años, en : Trabajos nocturnos industriales. Precepto que vela por la integridad física, biológica, psicológica y moral del menor de dieciséis y dieciocho años.

Como complemento del artículo anterior, el 176 nos da un concepto de lo que debemos entender por labores peligrosas o insalubres: "son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida el desarrollo y la salud física y mental de los menores." Dejando a los reglamentos que se expidan numerar cuáles son -- aquellos trabajos que quedan comprendidos en la anterior definición.

El artículo 178 de la Ley establece que está prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis -- años en horas extraordinarias, así como en días domingos y de descanso obligatorio. En el supuesto que se dé la situación, el patrón deberá pagar con un doscientos por ciento -- más del salario a las horas de la jornada, y lo que hace al segundo caso se estará a lo que disponen los artículos 73 y 75 del ordenamiento cuestionado,

En relación con el precepto que estamos analizando veamos lo que nos dice al respecto el maestro Mario de la Cueva: "La prohibición de la jornada extraordinaria y el trabajo en los días domingos y de descanso obligatorio: las reformas de

1962, quisieron colocar la legislación dentro de las recomen daciones de la ciencia médica y de los convenios y recomenda ciones internacionales: "La primera de las prohibiciones", - expresa la exposición de motivos de entonces, "tiene como fi nalidad evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor. La prohibición del trabajo en los días domingo y descansos obligatorios se propo ne permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practi car algún deporte, realizar paseos con su familia y acostum-- brarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días desti-- nados a honrar el trabajo." (4)

2.3 VACACIONES

Los menores al igual que cualquier otro trabajador -- disfrutarán de un período de vacaciones, derecho contenido en el artículo 76, precepto que establece que todo aquel traba-- jador que tenga más de un año de servicios disfrutará de un - período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos - días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuen-- te de servicios. Cabe aclarar que los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años quedan comprendidos en esta situa-- ción; termina dicho artículo estableciendo que después del -- cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

Por lo que hace a los mayores de catorce años y menores de dieciséis años el artículo 179 establece: "Los menores de - dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones - pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos." Dicho pre-- cepto deja ver la posibilidad de que sea un número mayor de -- días los que comprendan su período de vacaciones, ya que en di-- cho artículo se establece que disfrutarán de un período anual-- de vacaciones de dieciocho días en forma enunciativa no limi--

tativa. Otro aspecto importante que es bueno señalar es que dichas vacaciones deberán ser pagadas conforme al salario que esté percibiendo

El artículo 80 establece que los trabajadores que disfruten de su período de vacaciones, tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. Esto es, que los menores de dieciséis años tendrán derecho a recibir una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante su período de vacaciones de dieciocho días.

2.4 SALARIO

Partiendo de lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. " Esto viene a colación, porque el menor al prestar un servicio da lugar a una relación de trabajo, lo que a su vez trae como consecuencia que tenga derecho a percibir un salario, la ley nos define al salario-- como: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo " (Artículo 82). El salario puede fijarse por a) unidad de tiempo; b) por unidad de obra; c) por comisión; d) a precio alzado, o e) de cualquier otra manera.

El artículo 84 del ordenamiento en cuestión nos señala como está integrado el salario: " se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Otro de los requisitos que debe llenar el salario es el que debe ser remunerador, la Ley quiere decir con esto -- que nunca sea menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la misma.

Por lo que hace al plazo para el pago del salario la Ley marca en su artículo 88 el de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

En cuanto al salario mínimo, en el artículo 90, nos encontramos con la siguiente definición: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo." Hemos hincapié en este aspecto porque ésta será la menor paga que un menor reciba por su trabajo.

Respecto a las normas protectoras y privilegios del salario haremos mención de ellas en forma numerativa no limitativa: 1.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios; 2.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable; 3.- Deberá pagarse en moneda de curso legal; 4.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas; 5.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores; 6.- El pago del salario será en el lugar donde se labora; 7.- El pago deberá efectuarse en día laborable; 8.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo excepciones, estas son algunas de las normas que establece la Ley para proteger el salario de los trabajadores, no olvidemos que aquí están incluidos los menores.

2.5 JORNADA DE TRABAJO

El artículo 123 constitucional en su fracción III, establece como jornada de trabajo para los mayores de catorce-

años y menores de dieciséis años la de seis horas diarias, -- con lo que se pretende proteger a aquellos adolescentes que se ven en la necesidad de vender su fuerza de trabajo, quienes su organismo requiere de descanso para un mejor desarrollo y para no entorpecer esta evolución natural y tan necesaria, nuestro precepto constitucional tutela a estos menores, disminuyendo su jornada en dos horas en comparación con la de los demás trabajadores, asimismo dando oportunidad de que éstos puedan tener tiempo de dedicarse a otras actividades en beneficio de su desarrollo físico y cultural.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 nos dá un concepto exacto de lo que es jornada de trabajo definiendo a ésta como: "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Ahora bien, el artículo 5 del mismo ordenamiento prohíbe el trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, a los menores de dieciséis años. De los que se deduce que la jornada de estos menores deberá quedar comprendida entre las seis y las veinte horas, jornada que nuestra Ley denomina diurna, sin olvidar que deberá existir compatibilidad entre su trabajo y su educación.

Atendiendo otro artículo de nuestra Legislación Laboral, siendo éste el 177, donde encontramos que estos menores disfrutará de por lo menos de un descanso de una hora, dividiendo su jornada en dos períodos de tres horas cada uno, y reafirmando a su vez lo que establece el artículo 123, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Respecto a este tema el maestro Mario de la Cueva nos comenta: " El artículo 123, fracción III, señala como jornada máxima la de seis horas. La norma se reprodujo en el artículo 177 de la Ley, precepto que además contiene dos reglas básicas para su distribución: deberá dividirse en períodos máxi

mos de tres horas, en la inteligencia de que entre cada uno de ellos deberá concederse un reposo o pausa de una hora por lo menos. Para justificar esta medida, la exposición de motivos de 1962 dice que: "seis horas contínuas de labor es un es fuerzo exagerado para estos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos."(5).

3. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Como antecedentes tenemos: 1.- En decreto de fecha - 21 de Octubre de 1960, se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, el apartado "B", integrado con XIV fracciones, que entraría en vigor al día siguiente de su publicación; 2.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que vendría a ser la ley reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, -- promulgada el 27 de diciembre de 1963; fue publicada en el -- Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963;-- y, 3.- En decreto del 22 de diciembre de 1974 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 del mismo mes y año, se reformó y adicionó el artículo 14, fracción II.

En el cuerpo de la Ley en cuestión, actualmente encontramos las siguientes disposiciones que tienen relación directa con el trabajo de los menores: en su artículo 13 hallamos que aquellos menores que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

En el artículo 14 del mismo ordenamiento, establece -- que serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:---

fracción II, "Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años," (Nótese que dice para menores de dieciséis años).

El artículo 88 del ordenamiento en cuestión se establece que las condiciones generales de trabajo señalarán: fracción V. "Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad."

Siendo éstas las disposiciones que encontramos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a la regulación del trabajo de los menores.

3.1 COMPARACION CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (L.F.T.S.E.) y su comparación con la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.).

Edad de admisión:

La L.F.T.S.E. no hace mención de algún límite.

La L.F.T. establece como edad mínima la de 14 años. Artículo 123, Fracción III de la Constitución Política y 5 -- de la Ley Federal del Trabajo.

Requisitos de admisión:

La L.F.T.S.E. no hace mención de alguna.

La L.F.T.: 1.- Tener 14 años cumplidos; 2.- Contar con la autorización del padre o tutor o con la del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política; 3.- Obtener -- certificado médico que los declare aptos para el trabajo; y, 4.- Haber concluido su educación obligatoria.

Jornada de Trabajo.

La L.F.T.S.E. establece como jornada de trabajo para los mayores de dieciséis años la de ocho horas, sin decir -- cual será para los menores de esa edad.

La L.F.T. dispone que para los mayores de catorce y me-- nores de dieciséis años será de 6 horas, dividida en dos pe-- riodos de tres horas con un reposo de una hora; para los ma-- yores de dieciséis será de ocho horas.

Horas extraordinarias

La L.F.T.S.E. no dispone nada al respecto.

La F.F.T. prohíbe las horas extraordinarias para los -- menores de dieciséis años, no así para los mayores de esta -- edad, las cuales se regularán conforme a la Ley en cuestión.

Vacaciones

La L.F.T.S.E. en su artículo 30 prescribe que a partir del sexto mes de servicios disfrutará de dos periodos de va-- caciones, de diez días laborables cada uno.

La L.F.T. indica que los menores de dieciséis disfru-- tarán de un periodo anual de vacaciones de 18 días, mientras que para los mayores de esa edad será de seis días laborables por su primer años de servicios y que irá aumentando confor-- me lo dispone la propia Ley.

PROHIBICIONES

La L.F.T.S.E. prohíbe que los menores de dieciséis--- años desempeñen labores peligrosas, insalubres o nocturnas, -- dejando al criterio de los Reglamentos de condiciones genera-- les de trabajo de las dependencias de la administración Públi

ca Federal el señalamiento de las labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad. Artículo 14, Fracción II y 88.

La L.F.T. siendo más explícita en este sentido, enumera aquellas disposiciones a que deben sujetarse el trabajo de los menores, así tenemos: que en su artículo 50. prohíbe el trabajo nocturno industrial y el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años, también prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años, y el de los mayores de esa edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, estableciendo casos de -- excepción; estas disposiciones las hallamos en su artículo 22. Otra prohibición viene siendo aquella que establece el artículo 29, para los menores de dieciocho años, quienes no podrán prestar servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas o de trabajadores especializados. El artículo 175 nos señala una serie de trabajos, que de acuerdo a la edad no deben desempeñar los menores, como son: de dieciséis años, en: 1o. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, 2o. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, 3o. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del trabajo; 4o. Trabajos subterráneos o submarinos; 5o. Labores peligrosas o insalubres; 6o. Trabajos superiores a sus --- fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal; 7o. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche; y 8o. Los demás que determinen las leyes.--- De dieciocho años, en : trabajos nocturnos industriales. Por último, el artículo 178 establece la prohibición del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en días domingos y de descanso obligatorio, y el artículo 191 prohíbe el trabajo de los menores de quince años en buques y de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fegoneros.

DIAS DE DESCANSO

La L.F.T.S.E. en su artículo 27 que fue modificado por acuerdo del presidente Echeverría, publicado el 28 de diciembre de 1972 en el Diario Oficial de la Federación, en el que consigna que los trabajadores burócratas por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos días de descanso, derecho que se hace extensivo obviamente a los menores. Asimismo tendrá derecho a gozar de los días de descanso obligatorio conforme lo señale el Calendario Oficial.

La L.F.T. señala en su artículo 69 que los trabajadores disfrutarán por cada seis días de trabajo uno de descanso, -- sin establecer alguna disposición en especial en relación con el trabajo de los menores, de lo que se deduce que el precepto en cuestión les es aplicable.

Por lo que hace a los días de descanso obligatorio, el ordenamiento en cuestión en su artículo 74 hace una enumeración de éstos.

VIGILANCIA

La L.F.T.S.E. no establece ningún tipo de vigilancia en el trabajo de los menores.

La L.F.T. por lo que hace a este ordenamiento encomienda a la Inspección del Trabajo de la vigilancia de: el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, y estar al pendiente de que periódicamente sean sometidos a exámenes médicos, para determinar si el trabajo está produciendo en ellos algún problema en particular. Es obligación de los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años:-- lo. Exigir el certificado médico que los acredite aptos para el trabajo (dicho certificado podrá ser expedido por cualquier

médico o por el Instituto Mexicano del Seguro Social)); 2o. -- Llevar un registro donde se indique: fecha de nacimiento, --- clase de trabajo, horario y demás condiciones generales de -- trabajo; 3o. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan con el tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares; 4o. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley; y, 5o. Proporcionar a las autoridades del -- trabajo los informes que soliciten.

DE LA CAPACIDAD

La L.F.T.S.E. otorga capacidad legal a los mayores de -- dieciséis años para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de dicha - Ley.

La L.F.T. prescribe que los mayores de dieciséis años-- podrán prestar libremente sus servicios, no así, los comprendidos entre los catorce y los dieciséis ya que éstos necesitan de la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

De acuerdo al artículo 689 del ordenamiento en cuestión los menores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, en el caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Los menores de -- dieciséis años por conducto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se les designará un representante, esto último-- no debe tomarse como imperativo, ya que el menor puede nombrar para que lo representen en juicio a quien él elija.

4. JURISPRUDENCIA

En algunas ocasiones, la Ley otorga a las tesis expuestas en las resoluciones de ciertas autoridades judiciales, carácter obligatorio, relativamente a otras autoridades de mejor rango, en nuestra Ley de Amparo en su artículo 192 nos seña la que la Jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o en las Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de lo que decreta el Pleno, y -- además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Ahora bien, para que pueda constituirse Jurisprudencia es necesario que se cumpla con la hipótesis contenida en el precepto antes citado, en su segundo párrafo: "Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos -- por catorce ministros, si se trata de Jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en las Jurisprudencias de las Salas."

Establece en su último párrafo el precepto en cuestión: "también constituyen jurisprudencia las resoluciones que dilucidan las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados."

En su artículo 193 del ordenamiento antes invocado, prescribe: "La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los Tribunales Unitarios, los juzgados de Distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Dis

trito federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales."

En su último párrafo encierra la hipótesis que ha de cumplirse para constituir jurisprudencia: "Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobados por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada Tribunal Colegiado."

Como fuente del Derecho, la palabra jurisprudencia posee dos acepciones distintas: una de ellas equivale a ciencia del derecho o teoría de orden jurídico positivo. En la otra, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los Tribunales.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- CUEVA, Mario De La: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8a. Edición, México, Porrúa, S.A., 1982, P. 443.
- 2.- IBIDEM.
- 3.- BRISEÑO RUIZ, Alberto: Derecho Individual del Trabajo, México, Harla, 1985, P.P. 474 475.
- 4.- CUEVA, Mario De La: Ob. Cit., P. 445.
- 5.- IBIDEM.

CAPITULO V

EL MENOR EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. DERECHOS DEL MENOR EN EL JUICIO LABORAL
2. EL MENOR Y EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL
3. EN EL DERECHO COLECTIVO
 - 3.1. COALICIONES
 - 3.2. SINDICATOS
 - 3.3. HUELGA

1. DERECHOS DEL MENOR EN EL JUICIO LABORAL

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689 indica:- "Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten u opongan excepciones. "Para completar la idea agregáramos, y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo. Con lo cual contamos ya con una definición de lo que es parte en un proceso.

Ahora bien, en teoría no puede concebirse un juicio en donde no se afecten derechos de persona alguna, incluyendo obviamente a los menores, ya que no tendría objeto la intervención del Estado en un conflicto puramente especulativo.

Veamos ahora, cual es la situación del menor respecto al proceso laboral en particular. Primero, pueden ser parte, un trabajador o cualquier patrón, en términos generales, ya que procesalmente hablando toda persona es capaz, entendiendo por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales. De lo que se concluye, que la capacidad procesal o para obrar en juicio, en forma directa o en representación de otro, puede definirse como la facultad de actuar dinámicamente en el proceso, lo que nos conduce a pensar que únicamente podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce de sus derechos civiles.

Por otra parte, en la celebración de un contrato individual de trabajo entran en juego la capacidad de goce como la-

de ejercicio. El artículo 123 constitucional, en su fracción III, del apartado "A", prescribe que está prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, lo que implica que los menores de esta edad no pueden ser sujetos de relación de trabajo.

En concordancia con lo anteriormente escrito, los artículos 5 y 22 de la Ley Laboral confirman la regla al prohibir el trabajo de aquellos menores mayores de catorce y menores de dieciséis años, que no hayan concluido su educación obligatoria, salvo los casos que lo apruebe la autoridad correspondiente. Y cuyo contrato deberá ser celebrado conforme al artículo 23 del mismo ordenamiento. En conclusión, la capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años.

El artículo 691 de la misma Ley, establece: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante. "Si tuación ésta que es contraria al derecho sustantivo."

Antes de pasar al estudio del precepto antes citado, veamos algo acerca de la representación; como se sabe, en teoría los representantes se les denomina partes formales, porque no recae en ellos en lo personal los efectos de la sentencia, es decir, la facultad de realizar actos procesales y comparecer en juicio, no coincide a veces con la capacidad de ser parte ya que hay ocasiones en las que no se pueden ejecutar personalmente.

Por lo que hace a la representación ésta puede ser de dos clases:

- a). Legal, o
- b). Voluntaria

En cuanto a la representación legal, es aquella que se deriva de la Ley y se da en todos aquellos casos en que la incapacidad física impida a una persona comparecer por sí en juicio.

Dentro de la situación antes planteada encontramos a los menores de edad en derecho civil, pero por lo que hace a los menores trabajadores, y de acuerdo al artículo 694, tienen capacidad para comparecer en juicio.

Por lo que hace a la representación voluntaria, ésta -- la confiere el interesado a otra persona a quien libremente -- elige, surge normalmente en términos del mandato, que puede -- ser general para pleitos y cobranzas, actos de administración, etcétera o especial para tramitar un juicio determinado.

Volviendo al último artículo citado, el maestro Néstor de Buen nos comenta: "Esta disposición no es clara. Hay que recordar que la mayoría de edad laboral se produce a partir -- de los dieciséis años, según se desprende de lo ordenado por -- el artículo 23 del ordenamiento antes citado, no obstante, -- por estrictas razones de salud, se prohíbe el trabajo de los -- menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales (Artículo 175), sin que ello tenga nada que ver con la mayo -- ría de edad. Ahora bien, en la primera parte del artículo -- 691 la Ley no se puede referir a la menor edad laboral sino -- a la menor edad civil, esto es, a la que inicia a partir de -- los dieciocho años cumplidos (Artículo 646 del Código Civil -- para el D.F.), ya que destina el segundo párrafo, de manera--

expresa a los menores de dieciséis años. (1).

En esta virtud debe entenderse el artículo 691, en el sentido de que los menores de dieciocho años, tienen capacidad procesal, esto es, pueden acudir a juicio por sí mismos, aunque tendrán que contar con el apoyo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en caso de no contar con asesoría en el juicio.

El segundo párrafo también plantea no sólo dudas sino reservas, porque lo que se establece en el sentido de que la Procuraduría nombrará un representante a los menores de dieciséis años, disposición redactada en términos imperativos, parece atribuir a la Procuraduría una especie de tutela obligada de los menores de ese género olvidando las reglas de representación: patria potestad y tutela y las especiales del derecho laboral, previstas en el artículo 23, que facultan a los sindicatos a que pertenezcan los menores de dieciséis años, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al Inspector de Trabajo y a la Autoridad Pública, pero no a la Procuraduría, para suplir las incapacidades.

Habría que entender, en todo caso, que los menores de dieciséis años no podrán actuar a través de sus representantes naturales, tratándose en juicio, sino necesariamente a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que les corresponda. No parece esa una disposición acertada y todo parece indicar que el legislador confundió lamentablemente asesoría jurídica con representación. Lo adecuado habría sido, en todo caso, obligar a esa asesoría, pero no excluir a los representantes naturales del menor de dieciséis años el comparecer por él a juicio.

Otra de las cuestiones sería saber si se pueden aplicar

las disposiciones relativas a la incapacidad del derecho común, al proceso laboral. No existe disposición alguna que -- lo indique. Sin embargo, es evidente que si una persona mayor de edad ha sido declarada incapaz legal, por las causas previstas en el artículo 450 del Código Civil para el D.F., - los efectos de la declaración también deberán extenderse a -- cualquier actuación laboral que afecte a la administración de los bienes del incapacitado y a los contratos celebrados por él (Artículo 635 del mismo Código Civil para el D.F.).

2. EL MENOR Y EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL

La Ley de Amparo establece respecto a los menores una serie de disposiciones para que estos puedan acudir a esta -- vfa en solicitud de la protección de la Justicia de la Unión, por actos de autoridd, en este caso que nos atiende de las ay toridades laborales. Así tenemos que en su artículo 6 establece: "El menor de edad podrá pedir amparo sin intervención de su legítimo representante cuando éste se halle ausente o impe dido; pero en tal caso, el juez, sin perjuicio de dictar las providencias que sean urgentes, le nombrará un representante especial para que intervenga en el juicio.

Si el menor hubiere cumplido ya catorce años, podrá ha cer la designación de representante en el escrito de deman-- da.

Del artículo antes citado se desprende que no es necesario ser mayor de edad para promover este recurso, pero en caso de no serlo, el amparo en su beneficio deberá ser promovido por su legítimo representante, o sea, su padre o madre - o quien tenga el ejercicio de la patria potestad; sin embar-- go, la ley autoriza que cuando dicho representante esté ausen

te o impedido, el menor de edad agraviado pida el amparo por sí mismo, en tal caso, la autoridad ante quien promueve debe nombrarle un representante especial que lo patrocine en la tramitación del juicio, y si el agraviado tuviese más de catorce años de edad, él mismo podrá designar su representante en su demanda de amparo; ... "usualmente no se exige comprobación de la ausencia o del impedimento del representante legítimo, sino basta la simple manifestación en la demanda; pero en esos casos la personalidad del menor para pedir amparo, se reduce a la formulación y presentación de la demanda, pues toda tramitación debe entenderse con el representante designado en los términos referidos." (2).

Me voy a permitir citar una jurisprudencia con la finalidad de ampliar el punto en cuestión: "Menores. Su representación en el amparo. El menor puede pedir amparo sin la intervención de su legítimo representante, en casos determinados, y entonces el Juez de Distrito, debe designarle tutor dativo, de acuerdo con la amplitud y facilidad que se ha querido dar a los quejosos en el amparo, atendiendo a los fines que este persigue, por lo cual no va de acuerdo con ese espíritu, exigir un excesivo formulismo con perjuicio de los intereses de quienes están incapacitados legalmente para promover." Semanario Judicial de la Federación Quinta época.- Tomo XX.- Pág. 260.

Por lo que respecta al "tutor dativo" es aquel: tutor nombrado por el Juez, cuando no lo hay testamentario ni legítimo. El tutor dativo o representante especial es designado con la finalidad de que intervenga en el juicio, quien puede ser nombrado por el propio menor si ya cumplió catorce años.

Dentro de la regulación del Juicio de Amparo encontramos una muy importante institución como lo viene a ser la su

plencia de la deficiencia de la queja. Así tenemos que, en el artículo 107, fracción II de la Constitución y de la Ley Reglamentaria, encontramos que se faculta a los Tribunales de amparo a suplir en sus sentencias cierta omisión o equivocaciones en que el agraviado puede incurrir al formular su demanda de amparo; puede decirse que dichos preceptos están en desacuerdo con la técnica del juicio de garantías violadas y los conceptos de las respectivas violaciones, también son contrarias a las reglas básicas de las sentencias que previenen su estricta congruencia con la acción deducida, y que en cierto modo vulneran la imparcialidad básica de la función judicial; pero es aquí donde radica el espíritu de esta "institución", ya que deben entenderse justificadas por el propósito de manifiesto interés social, de asistir a los ineptos y a los desvalidos que se ven en el caso de tener que acudir a la vía de amparo sin contar con un patrocinio apto, en defensa de derechos que por su situación personal pueden ser de gran significación.

El párrafo cuarto de la aludida fracción II del Artículo 107 constitucional, autoriza a su vez a suplir en términos generales, o sea, sin ninguna limitación específica y por tanto sin distinguir por razón de la materia; que en combinación con el párrafo tercero del citado precepto, para el tema que estamos tratando, que a la letra dicen: "Podrá también suplirse la deficiencia de la queja en materia penal y de la parte obrera en materia de trabajo, cuando se encuentre que ha habido, en contra del agraviado, una violación manifiesta de la Ley que lo ha dejado sin defensa...

Podrá suplirse la deficiencia de la queja en los juicios de amparo contra actos que afecten derechos de menores o incapaces, de acuerdo a lo que disponga la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de esta Constitución.", para

darnos una idea más clara de los alcances de esta institución en relación con los menores y en particular sobre el tema que estamos abordando.

Dentro de la Ley de amparo este principio lo encontramos reglamentado por los artículos 76, 78, 79, 91 y 161, que a continuación analizaremos:

En el artículo 76 encontramos una reproducción de lo -- que establece el propio artículo 107, párrafos tercero y cuarto, de la Constitución, en el sentido de que podrá suplirse la deficiencia de la queja de la parte obrera en materia de trabajo, cuando se encuentre que ha habido en contra del agraviado una violación manifiesta de la Ley que lo ha dejado sin defensa, y en general en los juicios de amparo en que los menores de edad o los incapaces figuren como quejosos.

Por lo que hace al artículo 78 del ordenamiento en cuestión nos señala que en los amparos en donde se contraviertan derechos de menores o incapaces, el Tribunal que conozca del juicio podrá aportar de oficio las pruebas que estime pertinentes.

La Ley de Amparo en su artículo 91, fracción V, establece que en tratándose de amparos en que los recurrentes sean menores de edad o incapaces, eximirán sus agravios y podrán suplir sus deficiencias y apreciar los actos reclamados y su inconstitucionalidad conforme a lo dispuesto en los párrafos tercero y cuarto del artículo 76 y en el tercero del 78; esto es en relación con la interposición del recurso de revisión en el juicio de amparo, donde los Tribunales que conozcan del mismo deberán apegarse a los lineamientos antes señalados.

Todas estas disposiciones obedecen ostensiblemente al propósito de defender a los menores de edad y a los incapaces contra la ignorancia, la desidia la torpeza y aun de la mala fe de sus representantes.

En resumen, el párrafo tercero del artículo 76 de la -- Ley de Amparo en concordancia con el párrafo tercero de la -- fracción III del artículo 107 Constitucional, autoriza la suplencia de la deficiencia de la queja en cuanto a violaciones manifiestas de la Ley que hayan producido la indefensión del obrero quejoso, y como esas violaciones son siempre de procedimiento, la suplección referida procede en amparos directos - promovidos en los términos de la fracción V del Artículo 107 Constitucional, contra laudos de las autoridades del trabajo - y sólo en casos excepcionales podrá presentarse algún caso en que sea pertinente hacerla en un amparo instaurado contra actos de ejecución de algún laudo.

3. EN EL DERECHO COLECTIVO

3.1. COALICIONES

Para el análisis de este Derecho Colectivo, partiremos, primeramente, de que con la tolerancia de las autoridades se crearon las primeras coaliciones de trabajadores en el año de 1807, constituidas por asalariados, para enfrentarse a los artesanos de aquella época. Siendo ésta la primera manifestación de solidaridad de los trabajadores, que tuvo además como meta luchar por la reglamentación del trabajo y el derecho de huelga.

Antes que otra cosa, para el ejercicio de una acción colectiva, es necesaria la previa coalición de quienes la ejer-

citan, ya sea en forma temporal o permanente, Derecho Colectivo que se encuentra inmerso en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, Fracciones XVI y XVIII, de su apartado "B", no obstante que no se exprese en forma clara como lo hacen otras Constituciones de otros países.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos en su artículo 355, la definición de la coalición que a la letra dice: -- "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes", de lo que se desprende los siguientes elementos:

a). Es un acuerdo de trabajadores. El acuerdo o "acto voluntad" es en sí la primera manifestación solidaria de los trabajadores, precedente de todo agrupamiento motivada por -- una comunidad de intereses y aspiraciones.

b). Está dirigida a defender un interés común. La coalición se integra conforme y para los fines establecidos en -- la Ley Federal del Trabajo, es decir, para defender los intereses comunes de los trabajadores que la propia Ley tutela a su favor.

c). Es temporal. Es condición de la Ley que la existencia de la coalición es temporal, su exigencia se circunscribe a la consecución de un fin propuesto y podríamos agregar, o la imposibilidad de conseguirlo, la existencia de la coalición no podrá ir más allá de los fines que motivaron su formu lación y porque además, la Ley lo está previendo en su artículo 355.

d). Los trabajadores que la integren deberán prestar -- sus servicios a una misma empresa o patrón. Los intereses o -- aspiraciones deben ser los mismos de toda una comunidad laboral

siguiendo el criterio que sostiene la cuarta Sala de Suprema Corte de Justicia de la Nación tenemos, que los trabajadores que pretenden coaligarse deberán pertenecer o prestar -- sus servicios a un mismo patrón.

e). Se extingue una vez alcanzado el fin propuesto: - La coalición una vez creada por la mayoría de los trabajadores que pertenezcan a una misma empresa o patrón para defender su interés común, desaparece al conseguir el fin propuesto, sin necesidad de declaración de autoridad competente; -- porque repetimos, su creación y existencia se encuentran suspeditadas por la Ley. Aquí su diferencia con la Asociación Profesional que creada administrativamente, para proceder a cancelar su registro o para disolverse, debe ser por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos -- previstos en los artículos 369 y 379 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, la coalición cuando nace empieza a perecer, es decir, ya está predeterminada su existencia precaria.

f). Sólo opera entre trabajadores. Hacemos esta aseveración partiendo del siguiente criterio; creemos fundamentalmente que en estricto derecho. La Coalición sólo debe -- operar entre trabajadores, siguiendo el criterio sustentado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo 4590/46; resuelto en junio de 1947. Ejecutoria -- que entre otros requisitos, para que operara la Coalición -- del grupo en concierto es necesario de que presten sus servicios a la misma empresa o patrón; o al menos debemos entender que por ser los intereses opuestos a los patrones como -- clase, a los de los trabajadores, no se encuentran inciertos -- en la Ley laboral y que la coalición de los patrones en interés propio nada tendría que ver con los intereses de los trabajadores tutelados por la Ley.

g). Para su existencia requiere de un mínimo de cuatro trabajadores. Sobre este punto esgrimiremos el criterio sustentado por la H. S.C.J.N., así como su comparación con la -- Asociación Profesional. Primero, el artículo 2670 del Código Civil, señala: "Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

Del artículo transcrito se desprende el vocablo "varios" que nos da la idea de dos o más personas que convienen en reunirse para formar una Asociación Civil por ello no es difícil porque no es prohibido, y por lo contrario se permite que dichas asociaciones se formen con un mínimo de dos socios.

En el caso de la coalición, el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, habla de que el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para defender sus intereses comunes, es una coalición. A diferencia del texto del artículo civil citado, en el caso del artículo 355 está hablando de grupo" que nos trae la connotación de un agrupamiento de más de cuatro trabajadores. Ahora bien, la H. S.C. J.N. también lo interpreta de la misma manera, cuando expresa en la Ejecutoria mencionada: "... Para que se tenga realizado el fenómeno jurídico de la Coalición en los términos del artículo 258 de la Ley derogada, 355 de la vigente, es suficiente que se tome el acuerdo en el grupo de trabajadores formado -- por "cuatro o más."

De ahí, que no haya confusión en cuanto al número mínimo para dar origen a la Coalición, ya que así se desprende -- del propio artículo 355 de la L.F.T. vigente.

h). Origina la Institución de la representación cuando emerge del seno de un Sindicato. Cuando emerge del seno de una asociación profesional para ejercitar el derecho de huelga en la firma o revisión del Contrato colectivo de trabajo, surge la institución de la representación a través de la mesa Directiva del Sindicato, aún tratándose del caso de que se emplaza a huelga por violaciones al contrato colectivo de trabajo; habida cuenta de que el titular es el sindicato contratante; titularidad que deviene de la Ley, artículos 386 y 387, -- párrafos primero. Como el derecho de huelga es para la mayoría de los trabajadores.

No existiendo en las relaciones laborales autonomía de voluntad, en las relaciones colectivas entre un sindicato contratante y un patrón, no puede haber delegación de la institución de la representación, artículo 376 de la L.F.I., que señala en forma categórica: "La representación de sindicatos se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe la mesa directiva."

i). La personalidad jurídica y la legitimación activa de la Coalición en el ejercicio de un derecho, excluyendo aquellos que se mencionaron en el inciso h, la cual tiene personalidad jurídica propia, porque si bien es cierto que la Ley no contiene ninguna disposición que reconozca la personalidad jurdica del "acto voluntad" o acuerdo temporal, como la hace - respecto a los sindicatos, federaciones, confederaciones y -- otras formas de asociaciones profesionales; se refiere que si la coalición se constituyó conforme y para los fines establecidos en la propia Ley, y además responde a sus exigencias, - tal circunstancia bastará para tener por acreditada la personalidad jurídica de la misma.

j). No requiere de registro. Como ya quedó asentado anteriormente, la existencia de la Coalición es temporal;-- pues bien, una de las profundas diferencias con el sindicato que advierte el maestro Cavazos es que la Coalición no requiere de registro para defender los intereses comunes de los trabajadores. La vigencia de la Coalición está condicionada a un fin propuesto, el que originó el agrupamiento, conseguido-- éste, por si sola se extingue la Coalición; ya expresamos que tampoco necesita declaración de la autoridad en tal sentido.

Pasemos ahora a analizar la naturaleza jurídica de la - Coalición. Su naturaleza jurídica se fundamenta en lo dis-- puesto en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 - Constitucional.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán -- derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intere-- ses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcéte-- ra.

La Ley Federal de Trabajo en sus artículos 354, 355 y - 441, infortunadamente alude someramente a la Coalición como-- forma primaria de agrupamiento de los trabajadores sin hacer reglamentación alguna posteriormente, la cual como la huelga primero se prohibió luego se permitió su existencia legal, - incorporándola como un derecho de los trabajadores y de los-- patrones.

Por lo que hace a otras instituciones que integran el Derecho Colectivo del Trabajo, aparte de la Coalición tene-- mos a la asociación profesional (Sindicatos de trabajadores-- o de patrones); el contrato colectivo de trabajo y el contra-- to ley; el reglamento interior del trabajo y los conflictos-- colectivos de trabajo, mismas que se encuentran su fundamen-- to en la fracción XVI del artículo 123 del apartado "A" de la Constitución Política.

Del artículo 155 de la Ley Laboral que a la letra dice: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes", se desprende la definición de Coalición.

En cuanto a los requisitos para su existencia, tenemos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado tres requisitos a fin de que se realice esta primera forma gregaria o solidaria entre los trabajadores: 1o. que se coaliguen cuatro o más; 2o. Que tengan intereses comunes que defender, y -- 3o. Que dependan de un mismo patrón.

Ahondando sobre el punto en cuestión, la Suprema Corte entiende que coaligarse es "acordar o "estar de acuerdo", --- y que para que se tenga como grupo a los trabajadores que se coaliguen, debe observarse el elemento cuantitativo de la Coalición como un requisito esencial de existencia.

Por la enumeración que se ha dado el Alto Tribunal de los requisitos de fondo, para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la Coalición. Se desprende de la ejecutoria en el Amparo directo 4590/46:

- a). El acuerdo de un grupo para la defensa de un interés común.
- b). Que esté formado por cuatro o más trabajadores.--
- c). Que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón.
- d). La vigencia de la Coalición se limita a la consecución del fin propuesto.

Después de esto, la razón por la cual afirmamos con an-

terioridad de que se duda que en la Coalición participen --- los patrones, aunque así se haya expresado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355; es porque sencillamente faltaría como requisito de fondo el que dejamos anotado en el inciso "C", que se refiere a que "los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón".

A pesar de ser la Coalición una de tantas instituciones que integran el Derecho Colectivo, y el antecedente inmediato de la asociación profesional y de la huelga, desafortunadamente los legisladores tanto de la Ley Laboral de 1932 como la vigente, no tan sólo no la regularon, sino que fueron imprecisos para definir la Coalición, dificultando a los trabajadores que pudieran hacer mejor uso de ella en beneficio del interés colectivo.

Los elementos que apuntamos anteriormente integran los requisitos de fondo para que se tenga por existente en el mundo jurídico laboral, a la Coalición. Vista la ejecutoria que a continuación se transcribe, que resulta ante la obscuridad de la Ley, un valioso antecedente en la doctrina jurisprudencial para abundar en el estudio que nos ocupa.

Ejecutoria: La Coalición y la Asociación Profesional.-- Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la -- Coalición en los términos del artículo 258 (355) de la Ley, es suficiente que se tome el "acuerdo" en el grupo de trabajadores, formado por cuatro o más, para la defensa de un interés común, y que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón, limitándose la -- vigencia de la Coalición o acuerdo a la consecución del fin propuesto. (Amparo Directo 4590/46. Antonio López Rivera.-- Junio de 1947).

Respecto a la huelga y a la Asociación Profesional, la existencia de estas no será posible sin antes haberse generado el fenómeno de la Coalición, ya que si no está garantizada la libertad de Coalición, no podrán tener existencia legal, ni la huelga ni la asociación.

En este derecho no existe ninguna restricción en relación con los menores, que contemple nuestra Ley.

3.2. SINDICATOS

Desde el punto de vista etimológico deriva del griego--sundiké y significa "justicia comunitaria" o bien "idea de administración y atención de la comunidad".

Ahora bien, la expresión sindicalismo ha arraigado en nuestro idioma representando una institución de defensa de los intereses sociales.

Para escoger una definición de lo que es sindicato hay que tener en cuenta el interés que pueda tener el autor, dependiendo a su vez de la autonomía o dependencia que se le reconozca, frente al Estado o respecto de la clase opuesta.

A continuación expondremos algunas definiciones, empezando con la del maestro Cabanellas: "sindicato es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender sus intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales."

Otra es la que nos da García Abellán: "Es la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las

profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social,"

Pérez Botija lo define así: "Es una asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales."

Juan D. Pozzos opina: Son agrupaciones de trabajadores o de empleados que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejora de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros."

Como elemento común de las anteriores definiciones tenemos: primero, es una reunión de hombres con la finalidad de integrar una asociación o agrupación; segundo, los miembros que lo integran pertenecen a una misma profesión u oficio; tercero comparten intereses económicos, políticos o sociales comunes; y, quinto, cuya finalidad primordial es la de defender esos intereses que los distingue de otros grupos y contra esos grupos.

Hablemos ahora de la "libertad sindical," posee un sentido de universalidad que corresponde a las esencias mejores del Derecho del Trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino que todos son iguales ante la Ley. Así está consignado en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos,..." esto es, todos los trabajadores, incluyendo obviamente al menor conforme a la Ley Federal del Trabajo, tendrán ese derecho, así pues -

la norma constitucional no dice que algunos lo tendrán y --- otros no, ni autoriza a las leyes a decir qué trabajadores - lo tendrán y cuáles no.

Por lo que toca a los menores en relación directa con los sindicatos al maestro Mario de la Cueva nos comenta: "las reformas de 1962 se inspiraron en el propósito de facilitar - el trabajo de los menores suprimiendo requisitos inútiles, -- convencidos como estaban sus autores de que las condiciones- de vida de nuestro pueblo exigen se abran las puertas del -- trabajo a quienes necesitan vivir de él, respetando, claro es tá, la prevención de una edad mínima que garantice el desarro- llo y la educación primaria del niño." (3)

Su trabajo está regido por la fracción III del artículo 123 constitucional, que se limita a prohibir el de los meno- res de catorce años. Después de la reglamentación de 1931,-- la Comisión se halló con las reformas de 1962, que son el an- tecedente inmediato de la ley vigente.

Fracción III. Queda prohibida la utilización del traba- jo de los menores de catorce años..."

El principio que conviene recordar aparece en el artícu- lo 23 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual, los mayo- res de catorce años y menores de dieciséis necesitan autori- zación de sus padres o tutores, y a falta de ellos del sindi- cato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitra- je, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, pa- ra devenir sujetos de una relación de trabajo, en tanto los - mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servi- cios.

Por otra parte, el artículo 362 de la Ley laboral vigen

te que procede del 239 de la Ley de 1931, dispone, en armonía con las reformas de 1962, que: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años, sin otra limitación que la establecida por el artículo 372, fracción I, del propio ordenamiento, que dice: "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos;"

I. Los trabajadores menores de dieciséis años.

Pasemos ahora a analizar las definiciones que sobre el tema en cuestión contemplan nuestras legislaciones laborales vigentes; así como en la derogada Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual establecía que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidades similares o conexos, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"; nuestra actual Ley Federal del Trabajo lo define así: "Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; por su parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente: "Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

De las anteriores definiciones se desprende, la presunción de una idea, que tienen en común, de que los Sindicatos se constituyen para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes. El maestro de De la Cueva, a este propósito, nos dice: "Sería inútil buscar connotación específica a los términos que emplea nuestra Ley, estudio, mejoramiento y defensa, pues concurren a crear una fórmula general". (4). A título de ejemplo el maestro De la Cueva señala que esas funciones se proyectan en las siguientes actividades sindicales:

- a). Representación y defensa de los intereses colectivos.
- b). Representación y defensa de las clases sociales:
- c). Representación y defensa de los intereses individuales de sus agremiados;
- d). Integración y defensa de los intereses individuales de sus agremiados;
- e). Organización de agencias de colocación para los trabajadores, y
- f). Organización de ayuda y previsión social.

Tomando en cuenta todo lo que se ha dicho hasta el momento, se llega a la conclusión de que poco han hecho las organizaciones sindicales por una parte de sus agremiados, los menores de edad, ya que si bien es cierto que estos se crean con la finalidad de tutelar los intereses de sus agremiados, esto no se ha reflejado en la situación laboral de los anteriormente mencionados. Sería de gran ayuda para estos trabajadores que los sindicatos se preocuparan más por ellos y, en esta forma, tratar de mejorar su situación.

En nuestras legislaciones laborales encontramos que -- existe plena libertad en cuanto a la decisión de pertenecer o ingresar a determinada asociación sindical, o bien, el derecho de constituirlos; el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los trabajadores y patrones tienen derecho de constituir Sindicatos, sin necesidad de autorización previa."

El 358 prescribe en relación con lo que estamos tratando que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él. "Lo que respalda la afirmación que hicimos al comienzo de este párrafo.

Ahora bien, en relación con los menores tenemos que estos pueden formar parte de los Sindicatos siendo mayores de -- catorce años, situación que resulta lógica, luego de saber -- que los menores de esa edad no pueden ser objeto de relación - laboral, así tenemos que el artículo 362 del ordenamiento jurídico en cuestión indica: "Pueden formar parte de los Sindicatos los trabajadores mayores de catorce años."

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone en relación con este asunto que: "Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del Sindicato correspondiente, incluyendo obviamente a los menores trabajadores que - tenga a su servicio."

Por lo que respecta a la capacidad de poder desempeñar - cargos o determinadas funciones dentro de los sindicatos, tenemos que la Ley Federal del Trabajo dispone que no podrán -- formar parte de la directiva de los mismos los menores de die - ciséis años, otorgándoles a los trabajadores mayores de esta - edad capacidad para desempeñar cargos en la directiva, más -- sin embargo esta capacidad se limita cuando tenga que ejecu - tar actos jurídicos con terceros, ya que de acuerdo con el de - recho común, aún no es capaz de realizar dichos actos.

Requisitos para ser miembro de un sindicato obrero o pa - tronal conforme a la Ley:

a). Estar en servicio activo. Según lo establece el - artículo 364.

b). Ser mayor de catorce años. Disposición enmarcada en el artículo 362, con la limitación a que se refiere el artículo 372, en cuanto a que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos, fracción II, los trabajadores menores de dieciséis años.

c). No podrán formar parte de un sindicato de trabajadores aquellos que sean de confianza. Artículo 363.

d). La calidad de patrón, como único requisito para ser miembro de un sindicato patronal. Artículo 10.

Pasemos ahora al análisis y estudio de los requisitos de fondo y forma para constitución de un sindicato.

Distintos autores han clasificado estos requisitos en dos grupos: de fondo y forma. En los primeros se incluyen aquellos que se refieren a la constitución misma del grupo, a las cualidades de personas que pueden participar en la organización de un sindicato y a las finalidades del mismo; en cuanto a los de forma son los reclamados por la Ley, para otorgar vida jurídica a los sindicatos.

Requisitos de fondo:

El sindicato es una asociación humana, pero no puede quedar constituido por cualquier grupo de personas, éstas deben ser trabajadores o patrones, pero tampoco puede formarse un sindicato con trabajadores y patrones, característica, ésta última, que hace del sindicato una asociación de clase.

Otro de los requisitos es aquel que se refiere a la finalidad del sindicato, que es el mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal; una -

asociación que no siguiera esta finalidad no sería un sindi cato, y no quedaría regida por la fracción XVI del artículo - 123 Constitucional, y del artículo 356 de la L.F.T.

En cuanto a los requisitos de forma, vienen a ser aque llos que integran el procedimiento y las formalidades necesar^{ias} para la legal organización de los sindicatos, Estos se encuentran contenidos en los artículos: 364, 365, 366, 370 y 372 de la L.F.T.

"Por lo que respecta a la personalidad jurídica de -- las asociaciones profesionales en materia de trabajo, es dis tinta a la personalidad jurídica creada por el derecho priva do, que protege patrimonios. La asociación profesional pro tege intereses humanos de otra especie, esto es, representa los intereses colectivos de los trabajadores, o de los patro nes. Así tenemos en primer término, que es portadora del -- principio de la igualdad jurídica, por cuanto hace de los -- trabajadores una potencia idéntica al empresario, y después de la coordinación de los intereses de los hombres, en cuan to a trabajadores o patrones; la categoría de trabajador se agrega a la persona humana, y al tratar de realizar por me- dio de la asociación profesional, sirve al desarrollo de los auténticos fines humanos, la asociación profesional como per sona jurídica representa esta categoría de trabajador. En - cambio la personalidad jurídica en Derecho Privado actúa en beneficio propio, en mejoramiento de su patrimonio; en tanto que la asociación profesional obra en beneficio de sus miem- bros. La personalidad jurídica en Derecho Privado es un me- dio para proteger patrimonios, mientras que la personalidad jurídica de trabajo sirve para representar la unidad de la comunidad humana, cuyos miembros tienen fines idénticos".-- (5).

Mediante la asociación profesional se puede pactar con la otra clase social, la manera de regular las relaciones, o sea. La asociación profesional, que goza de personalidad jurídica, tiene capacidad para celebrar y reformar el contrato colectivo de trabajo, en la inteligencia de que estos actos - podrían estimarse provisionalmente, como la composición de intereses colectivos de los trabajadores y patrones. Por último, la asociación profesional tiene una doble capacidad: primero, la de celebrar y reformar los contratos colectivos de trabajo, y segunda, la capacidad procesal para comparecer ante cualquier autoridad que, en alguna forma, participe de los conflictos de trabajo.

El último punto que trataremos sobre los sindicatos será el de su disolución, suspensión o cancelación de su registro.

Al Artículo 379 de la Ley Laboral, establece que los sindicatos se disolverán: I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos. Tanto en el primero como el segundo caso, bastará dar aviso a la autoridad ante la que se hizo el registro.

Pero, en caso de que el sindicato no se disuelva y pretenda seguir funcionando al margen de la Ley, se puede disolver por resolución judicial.

En cuanto a la cancelación del registro, ésta procederá en dos formas: en caso de disolución, y por dejar de tener los requisitos legales, en estos casos la autoridad competente para conocer de la situación lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje. Cabe aclarar, que el artículo 370 de la Ley establece que tanto para la disolución, como para la suspensión -

o cancelación de su registro, no podrá hacerse mediante la vía administrativa.

3.3 HUELGA

Iniciaremos este tema dando la definición que la Ley Federal del Trabajo nos da acerca de lo que debemos entender -- por el término Huelga; Artículo 440.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores."

Sin embargo en la doctrina no se ha llegado a un concepto claro de huelga, porque el problema de la naturaleza jurídica de la misma no se encuentra hasta la fecha suficientemente estudiado, ni en la doctrina extranjera, ni en la nuestra.

El artículo 123, fracción XVII, del Apartado "A" de la Constitución Política, establece respecto a la huelga lo siguiente: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

Nos comenta el maestro Eusebio Ramos: "Antes el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar.-- Ahora se tiene un derecho positivo, y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas, cuando se satisfagan los requisitos que señalan las Leyes." Continúa;

"Ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los pedidos por los huelguistas, sino -- que, es una situación legal que produce, precisamente los -- efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajos de la empresa." (6).

Otro comentario al respecto es el que nos hace el maes

tro Trueba Urbina: "La huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales."

De las anteriores definiciones y comentarios se concluye que la huelga se nos presenta como una suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con la finalidad de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le hayan formulado, y que los propios huelguistas consideren justas, o cuando me nos convenientes.

Con el término huelga sucede lo mismo que con el de -- sindicato, ya que se le ha dado mayor importancia al concepto, por eso, es usual oír hablar de huelga de estudiantes, de causantes de impuestos y muchos más. Aunque jurídicamente no puede haber ese tipo de huelgas, porque el -- campo de acción de la huelga se circunscribe a la relación obrero-patronal. Además de que es un acto privativo de los trabajadores y un derecho de la mayoría de los mismos.

El antagonismo de la huelga es el paro patronal, que -- consiste en que el patrón, a su vez, paraliza la negociación, cierra sus puertas para en esta forma presionar a -- los trabajadores con el objeto de que se desistan de alguna petición, que el empresario juzga improcedente, o acepten alguna medida que les haya propuesto, por considerarla justa o conveniente.

Demos lugar ahora al estudio de los elementos de fondo y forma.

Estos se encuentran ampliamente señalados en los artículos 450, 451, 920 y 921 de la Ley Laboral, mismos que al no observarse en todo su contenido, como lo previene la propia ley, traerá como consecuencia inmediata de su omisión, el de que una huelga estallada se declare inexistente, por la autoridad de trabajo, a solicitud de parte contraria, por haber omitido los requisitos de fondo y forma, contenidos en los preceptos antes mencionados.

En relación con los requisitos de forma, éstos se encuentran contenidos en el artículo 920 del ordenamiento jurídico anteriormente citado, sobre este punto el maestro de la Cueva nos comenta: que no ha sido debidamente entendido, ya que hay algunos autores que confunden las dos ideas que encierra este artículo; por un lado tenemos, en sí, lo que es el requisito de forma para la procedencia de la huelga y, -- por otro, los diversos elementos que integran el período de pre-huelga, estadio procesal que comprende una serie de actos de los huelguistas, del patrón y de las autoridades.

Los requisitos de forma vienen a ser aquellos elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga, en la inteligencia, que este acto a su vez; inicia el período de pre-huelga.

Por lo que hace a los elementos de fondo éstos los encontramos en el artículo 450, en relación con los objetivos que ahí se citan.

Otro de los aspectos importantes de la huelga, es en lo referente a la suspensión de los trabajos, para que proceda ésta, se requiere, según está prevenido en el artículo 451, que tenga por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450; que se realice por la mayoría de los trabajado

res, si esta mayoría no fue determinada dará causa para que el emplazado promueva en contra del sindicato o coalición de trabajadores, la inexistencia de la huelga en los términos señalados en el artículo 929 de la ley. También debe observarse la formalidad a que se refiere el artículo 920 de la L.F.T.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado el criterio que para que una huelga pueda considerarse legalmente existente, es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores, tal como se previene en el artículo 451, fracción II, y además, que estén prestando sus servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo, como resultado de la coalición; puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se está realizando.

En relación con este último punto que estamos tratando, los menores mayores de 14 años en adelante, tendrán participación activa en este derecho laboral, pues la ley en ningún momento hace exclusión de ellos, sino todo lo contrario, como trabajadores que son tienen plena participación activa. Ahora bien, por lo que hace a la situación que encierra el artículo 931, en el sentido que se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, no representa limitación alguna en relación con los menores, pues éstos pueden participar en el recuento como cualquier otro trabajador, sin otra restricción que no sean aquellas que la propia ley establece para estas situaciones.

Prosigamos con el análisis, conforme a la regulación que de ella hace la L.F.T., consistente en la suspensión temporal de trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores, en relación con una empresa, o uno o varios estableci

mientos, pero en ninguna de las disposiciones, señala el más Alto Tribunal, del citado ordenamiento se autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento un movimiento de -- huelga, declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad, pues por el contrario, el artículo 451, fracción II de la Ley invocada, se refiere claramente -- a que la suspensión de labores se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, independientemente que pertenezcan al sindicato emplazante, o a otro di-- verso, o que no sean sindicalizados, careciendo de fundamento la pretensión de que, para los fines de la huelga debe tomarse en cuenta la mayoría de los miembros de la organización -- que la empujó únicamente. Por lo que toca a la terminación de la huelga, se encuentra previsto en el artículo 469 de la ley, que a la letra dice: Artículo 469.- "La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los -- trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y;

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

Por lo que hace al procedimiento de la huelga, éste se encuentra determinado en los artículos 920, 921, 923, 924, -- 926 y 927 de la Ley Federal del Trabajo.

Utro de los puntos interesantes en relación con la huelga, es cuando ésta es declarada ilícita. La denominación de huelga ilícita es una concepción jurídica específica, consignada en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, -- que textualmente dice: XVIII. "Las huelgas serán lícitas -- cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos -- del trabajo con los del capital... Las huelgas serán consideradas ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno."

Del discernimiento de la fracción anterior, se desprende que el pensamiento de los constituyentes fue muy claro al respecto, pues solamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos delictuosos, la huelga será ilícita para el efecto de sancionar a los infractores de la ley penal, pero no que la huelga en sí misma constituya delito.

Los artículos 459, 920 y 929 del ordenamiento jurídico en cuestión, se encargan de regular cuando una huelga puede ser declarada inexistente, así tenemos que, de acuerdo al artículo 459, la huelga podrá ser declarada inexistente cuando: la suspensión del trabajo se realice por un número menor al fijado en el artículo 451, fracción II; no tenga por objeto algunos de los señalados en el artículo 450 y, no se cumplan con los requisitos señalados en el artículo 452. No procederá la declaración de inexistencia de su huelga por causas distintas señaladas anteriormente.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- BUEN L., Néstor De: Derecho del Trabajo, 4a. Edición., México, Porrúa S.A., 1961, T. II, P. 222.
- 2.- BAZDERSCH, Luis: El Juicio de Amparo, 4a. Edición, México, Trillas, 1983, P. 52.
- 3.- CUEVA, Mario De La: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8a. Edición, México, Porrúa S.A., 1982, P. 332.
- 4.- IBID. P. 334.
- 5.- RAMOS, Eusebio y Tapia A., Rosa: El Derecho Sindical Mexicano y Las Instituciones que Genera, 3a. Edición., México, Ecasa, 1986, P. 51.
- 6.- IBID. P. 190.

CAPITULO VI

COMPENDIO

1. REALIDAD DEL MENOR EN MEXICO DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL.
 - 1.1. ADMISION EN EL EMPLEO
 - 1.2. JORNADA DE TRABAJO
 - 1.3. DESCANSO
 - 1.4. PROHIBICIONES
 - 1.5. PREPARACION PARA EL EMPLEO

2. PROPUESTA PARA GARANTIZAR PROTECCION DEL MENOR
 - 2.1. FACTOR FISIOLOGICO
 - 2.2. FACTOR PSICOLOGICO
 - 2.3. FACTOR MORAL
 - 2.4. FACTOR SOCIOLOGICO
 - 2.5. FACTOR CULTURAL
 - 2.6. FACTOR JURIDICO

3. CONCLUSIONES

1. LA REALIDAD DEL MENOR EN MEXICO DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL.

1.1. ADMISION EN EL EMPLEO

Es incuestionable que la prohibición que hace el artículo 123 de la Constitución Política, en su fracción III, del apartado "A", es de trascendental importancia en cuanto al trabajo de los menores. Pero el meollo del asunto es saber hasta donde esta disposición funciona en la realidad social o, -- si únicamente sirve para dar matiz socialista a nuestra carta magna. Primero, la prohibición del trabajo de los menores tuvo fines meramente políticos, demostrar en los foros internacionales el triunfo y logros de una revolución denominada social. Este precepto jurídico ya no está acorde, si es que alguna vez lo estuvo, con la realidad socio-económica por la que atraviesa el país; la cual tiene sumergida a las clases económicamente débiles en una situación sumamente crítica, la cual se refleja en un total estado de necesidad con respecto a vivienda, vestido, alimentación y educación, que junto con -- otras carencias hacen que el menor se vea en la imperiosa necesidad de buscar acomodo en los medios de producción, o lo que es peor, deambule por las calles, expuestos a un sin fin de calamidades, haciendo cualquier cosa para obtener algunas monedas que le permitan sobrevivir. Quizá porque es tan poco lo que percibe el jefe de familia, si es que cuentan con él, -- que buscan la forma de contribuir al sostenimiento de la misma, o como es común, sean ellos lo que se hagan cargo de ella; porque fue más fácil para el padre abandonar a la familia o -- porque el infortunio así lo dispuso, y en el peor de los casos que no cuenten con familia alguna. No importa cual sea la situación de cada familia en particular, lo que si son palpables son las condiciones tan críticas en las que viven estos menores.

Ahora bien, la Ley establece sanciones para aquellos patrones que contravengan las disposiciones relativas al trabajo de los menores, pero aquí la pregunta sería; ¿Se va a sancionar a aquel patrón que aún violando la Ley laboral, le permita al menor incorporarse a los medios de producción y la posibilidad de llevar a su casa, si es que la tiene, un poco de dinero como lo es el percibir el sueldo mínimo, para en esta forma tener algo que comer, o cumplir con lo dispuesto en la Ley y no dar esa posibilidad a quién tanto la necesita, aún a sabiendas de que va en contra de la integridad del menor.? Si no existe quien le sufrague sus primeras necesidades no le queda otra opción que hacerlo él.

El artículo 22 de la Ley en cuestión, prescribe la prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esa edad y menores de dieciséis que no hayan concluido su educación obligatoria; prohibición, esta última, que no encaja en nuestra realidad socio-económica como consecuencia de la predisposición en la que se encuentra el menor, pues no es justo exigir una cosa cuando no se proporcionan los medios idóneos para su cumplimiento; con esto -- me estoy refiriendo a que el rendimiento de un niño en la escuela es mínimo cuando lo único que hace es en pensar en un trozo de pan o en un plato de sopa caliente, independientemente de otros problemas que traiga a cuestas; que le haga olvidar aunque sea por un momento, su precaria situación.

La última parte del artículo anteriormente citado, dispone: salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Sobre esto quiero comentar, que en base a todo lo argumentado en renglones anteriores, en caso de que la autoridad a su juicio apruebe que el menor pueda trabajar por así considerarlo procedente; pienso honestamente

que ninguna de las actividades podrá ser desempeñada eficientemente. En el caso de que la autoridad correspondiente decidiese que no hay compatibilidad entre una cosa y otra, mi pregunta sería: en el caso de que sólo se dedicara al estudio, esta autoridad se encargaría de sufragar sus más elementales necesidades, porque de algo estoy seguro si una persona trabaja es porque tiene imperiosa necesidad de hacerlo.

El artículo 23 del citado ordenamiento establece que -- los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política. La cuestión sería, en caso de carecer el menor de padres o tutores justo es que estuviera a cargo de una institución de -- asistencia social.

Para que los mayores de catorce y menores de dieciséis años puedan ser admitidos en el trabajo es necesario que cuenten con un certificado médico que acredite su aptitud para el mismo, además deberá someterse a exámenes médicos periódicamente como lo ordene la inspección del Trabajo. Por un lado tenemos la falta de empleo, el índice de desempleo es alarmante sólo necesitamos echar un vistazo a las estadísticas para darnos cuenta de esta situación; esto viene a colación, porque en el dado caso de que a decisión de la inspección del Trabajo un menor no sea apto para desempeñar determinado trabajo, y así como está la problemática del desempleo, veo difícil que logre colocarse en otro empleo el cual sí esté de acuerdo con sus aptitudes. Artículo 174.

El propio artículo 174 dispone que sin el certificado médico ningún patrón podrá utilizar los servicios del menor. A esta prescripción se le ha dado mal enfoque por parte de -- los patrones, ya que no atienden al espíritu de la norma sino

al de su conveniencia, y si exigen el certificado médico no es con la finalidad de proteger la integridad del menor, sino la de cuidar sus intereses económicos, o sea, que no tengan - trabajando a un obrero que cuente con un impedimento fisiológico o psicológico que no le permita cumplir con su función - en la empresa y que esto repercuta en el nivel de producción.

De todo lo antes expuesto concluimos: por un lado tenemos, la difícil situación económica en la que se encuentra el país y su repercusión en aquellas clases sociales de escasos recursos, los cuales al no contar con una infraestructura que les ayude a tener una vida menos penosa, son los que más sufren esta situación, pues la sociedad poco hace por ellos; se han antepuesto los intereses económicos a los sociales. Dentro de esas clases encontramos a las víctimas más perjudicadas, los menores, ya que al no instituirse una serie de medidas en pro de su protección y bienestar a las cuales tiene derecho, simple y sencillamente, por ser el futuro de la sociedad, el futuro del país y que si no le damos la debida atención a sus problemas, y a sus demandas, corremos el grave riesgo de que el día de mañana contemos con una juventud enferma y llena de frustraciones, sin haber tenido la oportunidad de realizarse como profesionistas y como hombres de provecho para sí mismos y para la propia sociedad.

1.2. JORNADA DE TRABAJO

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo la jornada del mismo para los mayores de catorce y menores de dieciséis años será de seis horas diarias, como máximo. El precepto en cuestión, como ya se ha comentado en capítulos anteriores, tiene como finalidad la de tutelar la integridad del menor, y por otro lado la de dar oportunidad para que estos puedan concluir

su educación obligatoria. Sin que por esto vean afectado su salario, sino por el contrario tienen pleno derecho a percibirlo íntegramente.

El comentario que haremos a este respecto, es el de -- que sería conveniente que dicha jornada, por ley, estuviera-- comprendida entre determinadas horas del día; esto con la finalidad de que el menor contara con la facilidad de asistir a la escuela, tomando en cuenta los horarios en que laboran éstas. Desafortunadamente si el menor quiere trabajar debe ajustarse a un horario preestablecido, lo que va en detrimento de su educación, pues en muchas de las veces es muy poco el tiempo que puede dedicarle al estudio, ya sabemos que esta situación está regulada por la ley laboral, pero creemos sinceramente, que si la jornada de trabajo difícilmente se respeta mucho menos lo es el que le procuren una jornada adecuada a su horario escolar.

Si a lo anterior agregáramos el hecho de que el trabajo que desempeñase el menor fuere acorde con sus aptitudes y su vocación, sin lugar a dudas, pensamos que esto redundaría en una forma muy significativa en beneficio del menor y del capitalista también, pues tendría en sus manos a un trabajador más capaz y eficiente lo que se reflejaría en la producción y en la calidad de ésta. Ahora bien, agregando a esto los cursos de capacitación y adiestramiento los resultados serían óptimos en este sentido.

Continuando con el artículo 177 del ordenamiento en cuestión se establece que esta jornada de seis horas diarias, deberá dividirse en dos períodos de tres horas cada uno, existiendo un lapso de por lo menos una hora entre ambos. En este sentido sería conveniente que todas aquellas empresas que ocuparan menores en la edad cuestionada, contaran con servi--

cio de comedor, lo que beneficiaría considerablemente al menor; ya que contaría con alimentación adecuada y suficiente, tan importante en esta edad, y no perderían tiempo en ir a -- sus casas o en buscar un establecimiento donde pudieran comer. Así también dispondrían de un lapso de tiempo mayor para que su organismo recuperara las fuerzas invertidas en el trabajo.

En realidad son pocas las industrias donde se acaten -- y respeten estas disposiciones, como lo son aquellas donde -- trabajan bajo un contrato colectivo de trabajo, un contrato -- ley, donde las condiciones de los menores respecto a la jornada pueden ser mejores que las establecidas por la Ley.

El artículo 180 que tiene íntima relación con lo que -- estamos comentando, establece que es obligación de los patrones que tengan trabajando a menores de dieciséis años, lleven un registro especial en donde, entre otras cosas, se indique el horario de trabajo; y que procuren distribuir el trabajo -- con el fin de que dispongan con el tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, disposiciones muy positivas pero con las cuales, desafortunadamente, intervienen otros factores, tanto de índole social como económica, para poder ser cumplidas.

Por último, veremos la regulación que hace la ley la -- boral del trabajo de los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, en este sentido la ley no establece modalidad alguna respecto a la jornada de trabajo, por lo que ésta com prenderá ocho horas diarias, gozando de un descanso de media hora por lo menos. Nuestra opinión al respecto es que aún -- estos menores deberfan de tener jornada reducida y un lapso -- de descanso mayor, pues su organismo requiere todavfa de repo so para alcanzar su completo desarrollo, y lo más importante concluir sus estudios profesionales, si es que los había es-

tado alternando con el trabajo, en forma satisfactoria.

1.3. DESCANSO

El reposo, tan indispensable para quien desempeña cualquier tipo de actividad incluyendo al trabajo, sin el cual el organismo puede sufrir graves perturbaciones muchas de ellas irreversibles que pueden llegar a producir la muerte. Ahora bien, si para una persona adulta es sumamente importante el descanso, cómo lo será para los menores; habrá quien diga que eso favorece al desarrollo de sus organismos, y estoy de acuerdo pero, siempre y cuando se trate de un ejercicio metódico, y el trabajo no ofrece este tipo de ejercicio, ya sea por la constante repetición del mismo, por su monotonía, por lo tedioso, etc., no puede ser beneficioso para un organismo en pleno desarrollo.

No importa si el trabajo sea físico o intelectual, ambos dan lugar a la fatiga, la cual se puede contrarrestar con el descanso y en esta forma el organismo recupere su estado original, si agregamos a esto el hecho de que algunos menores alternan el estudio y el trabajo, con lo cual demandan mayor descanso ya que sus organismos así lo requieren. Estos días de descanso bien pueden ser aprovechados para convivir con sus amigos, asistir a eventos culturales o dedicarle mayor tiempo al estudio. Las disposiciones que establece la L.F.T. en este sentido nos parecen poco pertinentes, pues no dan tiempo suficiente para que el menor se recupere totalmente y atienda su educación u otras actividades.

El artículo 69 de la ley citada establece que por cada seis días laborados disfrutará el trabajador de por lo menos-

un día de descanso, con goce de salario íntegro. No existiendo ninguna disposición en particular sobre este aspecto en lo referente al trabajo de los menores, es de lógica consecuencia que les será aplicable el artículo anteriormente citado, y no estamos de acuerdo con lo establecido por la ley pues pensamos que sería conveniente se les otorgará más días de descanso. La ley establece como descanso semanal el día domingo -- con la finalidad de que tenga la posibilidad de convivir con su familia o dedicarse a otras actividades de esparcimiento; desgraciadamente la ley contempla la posibilidad de que no sea el descanso semanal en día domingo, con lo cual privan al menor de estas satisfacciones.

En cuanto a los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años, no existe ninguna disposición en particular al respecto, por lo cual su descanso semanal puede ser cualquier día de la semana, aunque la ley deja entrever la posibilidad de que a través de los reglamentos de trabajo se procure sea siempre el día domingo. Debería hacerse extensiva la disposición que regula el descanso de los menores de dieciséis años a los mayores de esta edad y menores de dieciocho, por las razones ya expuestas. Lo mismo se sugiere respecto a los días de descanso obligatorio, los cuales los encontramos enumerados en el artículo 74 de la ley.

Sería de gran conveniencia que la ley otorgara a favor de los menores, independientemente de los días que señala de descanso, otros a su favor, indistintamente de sus vacaciones sin dejar de percibir sus salarios.

1.4. PROHIBICIONES

Las prohibiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, tienen una finalidad muy encomiable, pero tomando en --

cuenta la situación económica por la que atraviesa el país, - el espíritu de estas disposiciones pierden su esencia, y se llega a la disyunción de preguntarse, en un momento dado, que tan beneficiosas o perjudiciales pueden resultar para los menores estos ordenamientos; pues no hay que olvidar, que en muchos casos, si éstas se aplicaran, como debe ser, las consecuencias que sufriría el menor van más allá que en caso de no hacerlo.

De entre las prohibiciones que establece la ley, tenemos la de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, pero no hay que olvidar que aún estos menores, por diferentes circunstancias tienen que sufragar determinadas necesidades por su cuenta y aún no contando con edad suficiente para el trabajo, tienen que buscar quién los acepte, o desempeñar -- cualquier otra actividad que le reditue algún ingreso. Otra prohibición para estos menores es la de trabajar horas extraordinarias, pero la ley prevee y regula en casos de que esta disposición sea violada, lo que nos conduce a pensar que, desafortunadamente, esto sucede; condenando al patrón a pagarlas conforme ella lo establece, la inmoralidad de estos últimos es patente, pues independientemente de hacer trabajar -- horas extraordinarias a estos menores, con frecuencia violando lo establecido por el artículo 66 de la misma ley.

El artículo 22 prohíbe el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis si éstos no han concluido su educación obligatoria; la cuestión es, en caso de que la autoridad competente determine que no es compatible el trabajo con su educación, y como ya se comentó en otro apartado, - acaso la autoridad le proporcionará los medios idóneos para que este menor continúe sus estudios sin preocuparse de otras situaciones; es por demás, el espíritu de la ley es el que -- los menores terminen por lo menos su educación obligatoria,-

pero existen necesidades prioritarias que hay que sufragar antes que algún otra cosa; y, en el supuesto de que la autoridad considere compatible el trabajo y la educación, el rendimiento del menor en la escuela se va a ver disminuido considerablemente, aunque alguien podría decir que esto le serviría de acicate para que se supere, pero creo que el caso no es que los menores hagan de su vida un calvario para alcanzar sus metas.

El artículo 175 contiene una enumeración de aquellos trabajos que no deben desempeñar los menores de dieciséis años; sería conveniente que esta prohibición se hiciera extensiva a los menores de dieciocho años, pues sabido es de todos, la etapa tan importante por la que atraviesan durante esa edad; y -- que cualquier perturbación tiene indeseables consecuencias en su vida que más tarde repercuten en la sociedad.

Para concluir diremos que el espíritu de las disposiciones que regulan el trabajo de los menores, no están acorde -- con la realidad económica por la que atraviesa el país, lo que provoca la situación tan precaria en la que se encuentran las clases de escasos recursos económicos; por otro lado, tenemos el desinterés de los capitalistas para contribuir en el bienestar de la sociedad en la cual y de la cual viven, en particular con el de los menores trabajadores.

1.5. PREPARACION PARA EL EMPLEO

Dentro de las obligaciones de los patrones destaca una -- por su trascendencia e importancia; la de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Disposición que encontramos en el artículo 132, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo; y, un derecho de los trabajadores para que se les

proporcione.

Algunos autores consideran que después de la obligación del patrón de pagar el salario al trabajador, le sigue en importancia la de proporcionarle capacitación y adiestramiento, y estoy completamente de acuerdo con ellos; pues, el cumplimiento de esta obligación repercutirá favorablemente en muchos sentidos, primero, se incrementa la calidad y el nivel de producción, en base a que el trabajador utiliza y evita en esta forma los riesgos de trabajo; segundo, al incrementarse la producción, considero que el capitalista está en posibilidad de otorgar mejores sueldos y prestaciones, lo que va en pro de un mejor nivel de vida de los trabajadores.

Un obrero capacitado representa para la industria la posibilidad de desarrollo y la creación de nuevos empleos, pues al crecer ésta se incrementa el empleo, y, a su vez mejorar, como ya se dijo anteriormente, la forma de vida del trabajador.

Si para el trabajador adulto representa grandes perspectivas mucho más lo son para el menor, pues para ellos significaría motivar su vocación o encauzar sus aptitudes hacia alguna especialidad en particular, lo cual resultaría muy provechoso para el proceso productivo, lo que a su vez redundaría enormemente en su beneficio personal, de la sociedad y del propio capitalismo.

Actualmente el patrón no ha valorado esta posibilidad que tiene de incrementar la calidad en su producción y en esta forma sus productos pueden competir tanto en el mercado nacional como internacional, y lo más importante, al proporcionarle capacitación y adiestramiento al menor, representaría para éste un medio de superación y si a esto agregamos el hecho de que se le retribuyera en muy buena forma, esto los mo-

tivarfa para que aprovecharan al máximo la preparación que -- les brindara el patrón.

Ahora bien, esta capacitación para que logre los objetivos deseados, debe ser previamente estudiada, analizada y programada, pues no tiene caso el impartir una preparación que -- no vaya acorde con: 1o. El tipo de producción; 2o. Las aptitudes del trabajador; 3o. El interés del propio trabajador, -- pues aunque éste tenga las aptitudes necesarias ésta puede no ir acorde con sus intereses personales; 4o. El llevar esta -- preparación a todas las ramas de la industria y a toda la industria en sí; 5o. El acceso a esta capacitación por parte -- de los trabajadores sin excepción alguna; 6o. El llevar hasta sus últimas consecuencias esta preparación; 7o. El dar al trabajador todas las facilidades para que pueda asistir a los cursos, y 8o. La inclusión de todos los menores trabajadores en estos cursos.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento deberán ser manejados a nivel nacional, pues en esta forma, -- se incrementarán aquellas ramas que lo necesiten.

Sólo nos resta preguntar: ¿Quiénes están cumpliendo, -- por parte de los empresarios, con esta obligación y cómo la están llevando a cabo. ¿Se está cumpliendo con todo lo que -- establece la ley al respecto? ¿Cuáles han sido los resultados en la producción de aquellos capitalistas que sí han cumplido con lo establecido por la ley? ¿Cómo ha funcionado esta capacitación y adiestramiento en los menores y que resultados se han obtenido?. De lo que sí estamos seguros es que quienes cumplen con esta obligación y quienes están siendo beneficiados con esto, los resultados positivos se han hecho -- sentir inmediatamente.

2. PROPUESTA PARA GARANTIZAR PROTECCION AL MENOR.

2.1. FACTOR FISIOLÓGICO.

Uno de los factores que debemos tomar en cuenta, dentro de los enumerados es el fisiológico, factor determinante para forjarse un criterio y un juicio, que nos lleve a la hipótesis del inconveniente de que el menor sea objeto de relación laboral.

Pasaremos a desglosar todos y cada uno de los puntos -- que abarca este factor en relación directa con el trabajo de los menores, así tenemos que: existen dos formas de llevar a cabo el trabajo, sino es de carácter estrictamente intelectual, lo será por medio de la acción muscular.

En casi todos los casos, la acción muscular se manifiesta por medio de movimientos, ya sean de los miembros o del -- tronco, o por medio de un desplazamiento total del organismo, Pero en algunos casos, la acción muscular está destinada a--- producir solamente fuerza, sin desplazamiento, Hacemos mención de esto con la intención de resaltar el esfuerzo que tiene que hacer el menor para desempeñar cualquier tipo de trabajo, lo que toma mucha importancia, sobre todo, tratándose de organismos en pleno desarrollo.

Quando un estímulo llega por la vía nerviosa voluntaria, penetra en el músculo a través de la placa motriz. Desde ésta, el estímulo se extiende a todas las fibrillas musculares, las excita y provoca un fenómeno propio de la fibrilla denominado contracción, que se produce por una de las propiedades del músculo, la contractilidad.

La contracción consiste en un cambio físico de la disposición interna de la fibrilla. Este cambio puede efectuarse de dos maneras: isotónica o isométricamente. La isotónica -- produce movimiento, mientras que la isométrica produce fuerza.

Otro de los aspectos importantes que estudia la fisiología es el movimiento, que consiste en el desplazamiento de -- distintos sectores corporales, originado por la contracción muscular. Son tres las características que diferencian a los distintos movimientos: rapidez, destreza y fuerza. Este último puede ser producida tanto por la contracción isotónica como por la isométrica.

La contracción isométrica es resultado del trabajo estático, el cual se caracteriza por la pronta aparición de una - sensación dolorosa en los músculos contraídos y por ello la - obligada cesación del esfuerzo.

Las contracciones isotónicas son características del --- trabajo dinámico consistente en una sucesión de contracciones de este tipo y relajamientos musculares alternados, con breves períodos intermedios de reposo.

Para el estudio de la actividad motora se parte de un - punto de referencia, que es la inactividad, denominado reposo.

De la coordinación entre el sistema nervioso y el sistema muscular puede resultar que esta sea automática e involuntaria, como es el caso de los movimientos respiratorios. En cambio la coordinación es voluntaria en los movimientos utilizados para la realización de un trabajo.

Según los fisiólogos en todo individuo hay una tendencia instintiva dirigida a ejecutar en máximo de movimientos, -

con el mínimo de gasto energético.

Sensaciones kinestésicas, éstas acompañan a todos los movimientos y cambios de posición de los miembros o del tronco. Son producidos por ciertos órganos que se encuentran en el seno de la masa muscular y otros en los tendones.

Las sensaciones kinestésicas determinan los grados de aplicación de energía necesaria para realizar distintos trabajos, en combinación con las informaciones sensoriales visuales y auditivas, o independientemente de éstas.

El trabajo muscular da lugar a determinadas consecuencias como lo son las reacciones químicas, que se producen en la intimidad del músculo, así como en otros sectores del organismo. Se ha demostrado que la intensidad del trabajo realizado incrementa el consumo de oxígeno, lo cual se prolonga durante cierto tiempo después de finalizado el trabajo. Así también genera cambios respiratorios y circulatorios, ya que éstos deben intensificar su actividad, a fin de aportar rápidamente grandes cantidades de oxígeno al organismo y eliminar el anhídrido carbónico formado.

En seguida tenemos, que el trabajo muscular prolongado-fatiga los músculos actuantes, lo cual produce distintos fenómenos reveladores del padecimiento muscular. Estos consisten, al principio, en la disminución de la potencia contráctil, más tarde, en dolor muscular y por último en calambre.

Con todo lo hasta aquí expuesto quiero demostrar que --tan inconveniente resulta el que los menores se incorporen a los medios de producción, donde poco se conoce o se pasa por alto toda esta información, atentando de esta forma contra su integridad física.

Continuando con nuestro tema tenemos que, la actividad psíquica forma parte indispensable del trabajo muscular. La cual consiste en la adecuación de un trabajo propio y específico que se denomina trabajo intelectual.

Nos dice el Dr. Juan Kaplan: "El trabajo intelectual -- se desarrolla en dos etapas fundamentales: la primera es el período de adquisición de los conocimientos, y la segunda --- consiste en la proyección hacia el exterior de los conocimientos adquiridos, luego de haber sufrido distintas elaboraciones." (1).

La actividad psíquica produce un gasto energético equiparable al del trabajo muscular.

Uno de los fenómenos importantes que se da con motivo -- del trabajo es la fatiga. " El término fatiga expresa un estado del organismo que presenta caracteres muy complejos. La fatiga no constituye una enfermedad, pero su presencia revela una alteración del equilibrio fisiológico del individuo. En el estado de fatiga no se producen lesiones histopatológicas, pero se pueden encontrar signos funcionales y biológicos, que demuestran la existencia de distintas perturbaciones. La fatiga constituye un grado reversible, es decir, que la desaparición de las causas que la provocan, coloca nuevamente al organismo en situación normal. En cambio la persistencia o la exacerbación de esas causas, pueden conducir a cuadros realmente patológicos." (2).

Respecto a las causas que dan lugar a la fatiga tenemos que estas se pueden dividir en orgánicas y psíquicas.

a). Causas orgánicas: estas a su vez pueden diferenciarse en principales y coadyuvantes.

1). Las causas orgánicas principales están en relación con las diferentes modalidades de la actividad muscular.

Según Atzler existen tres formas de trabajo muscular:

Trabajo intenso, pesado, que se caracteriza por el gran esfuerzo muscular.

Trabajo de mediana intensidad. Se caracteriza por la forma estática en que se realiza, este tipo de trabajo tiene más probabilidades de originar fatiga que el trabajo pesado.

Trabajo liviano. Se trata de movimientos coordinados, con fases de contracción y de reposo, que en muy raras ocasiones producen fatiga.

Además de lo anteriormente citado, existen otros factores que pueden contribuir a la fatiga, como son:

La actitud postural, como una de las causas principales de fatiga.

El desarrollo de un trabajo inadecuado al individuo.

Este trabajo puede ser excesivo si tomamos en cuenta la edad, el sexo o bien para el tipo físico del individuo.

El trabajo prolongado durante un período largo de tiempo da origen también a la fatiga.

2). En cuanto a las causas orgánicas coadyuvantes, que son numerosas, sólo mencionaremos algunas:

Empezaremos dando una definición de lo que es reposo,-

y para el Dr. Kaplan, el término "reposo" es una abstracción que resume las muchas y distintas formas en que se establecen pausas para la actividad orgánica.

El reposo puede consistir:

a). En breves interrupciones durante la jornada de trabajo:

b). En un período de sueño diario;

c). En un descanso total hebdomadario;

d). En un período de varios días por año de alejamiento de la actividad habitual;

e). En el cambio de actividades, y

d). En otras muchas otras formas de proporcionar al organismo la oportunidad de recuperar la normalidad fisiológica, que pudo haberse alterado por el trabajo.

La alimentación inadecuada, es otra causa coadyuvante. La alimentación viene a ser una causa de suma importancia,--- sobre todo en aquellos organismos que se encuentran en pleno desarrollo, si la alimentación es inadecuada tanto en calidad como en cantidad. Si las necesidades energéticas no se satisfacen, el organismo llega a la autofatiga o a un estado carential, que origina alteraciones funcionales de los distintos aparatos.

Otro lo es el ambiente de trabajo, cuya alteración colabora en la aparición de la fatiga. Algunos de los factores - que integran este ambiente son: las temperaturas extremas, la humedad, viciación del aire, y otros.

Por último haremos mención de otro de suma importancia, que es la salud individual, hay personas en apariencia sanas,

más sin embargo sus organismos presentan alteraciones o perturbaciones de tipo inicial, v.gr., la hipertensión arterial u otros síndromes endócrinos, bronquitis, etc.

b). Causas psíquicas, que a su vez se dividen en principales y coadyuvantes.

1). Las causas principales psíquicas provienen de tres direcciones distintas:

La actividad psíquica, ya sea de actividad sensorial o de trabajo intelectual, son capaces de producir fatiga.

Tensión emocional, el temperamento y los estados primarios de perturbaciones nerviosas tales como la angustia, la ansiedad, el temor y las fobias, en relación con el trabajo, producen con facilidad el estado de fatiga.

La influencia del ambiente social, se deben incluir en este rubro todos los estímulos de tipo depresivo que recibe el individuo, ya sean de origen familiar, económico, político o social.

2). Causas coadyuvantes psíquicas. Estas se pueden -- convertir en causas principales. Entre estas tenemos a la monotonía del trabajo, calificada por muchos autores como una -- de las causas más importantes; el desajuste profesional, es-- decir, el desempeño de trabajos que no corresponden a las aptitudes individuales; la influencia de algunos excitantes sensoriales como el ruido excesivo, la iluminación defectuosa, o-- los olores desagradables, etc. Este un punto muy importante que se debe tomar en cuenta, para decidir que el menor pueda -- o no ser objeto de relación de trabajo.

Siguiendo con este tema, abordaremos la cuestión relacionada con la forma de manifestarse la fatiga, Lagrange la define como: "Un proceso caracterizado objetivamente por una disminución del poder funcional de los órganos, disminución provocada por un gasto excesivo de energía y acompañada de una sensación especial de malestar." (3)

La fatiga es un fenómeno fisiológico normal, que desaparece rápidamente con la interrupción de la tarea fatigante, con el descanso, con el sueño y con la alimentación.

La fatiga se puede presentar en cuatro grados:

a). El primero es el denominado laxitud. Es la fatiga normal, diaria, consecuencia del trabajo o del ejercicio. De saparece rápidamente con el reposo.

b). El segundo es el agotamiento, esta manifestación es pasajera.

c). El tercero es el denominado "surmenage" que se origina por la repetición frecuente del agotamiento o por su intensificación. Se caracteriza por ciertos trastornos en el sistema nervioso, que a su vez producen insomnio, anorexia, bradicardia e irritabilidad. La reducción de este estado requiere un cierto tiempo de reposo.

d). El cuarto es el esforzamiento, que tiene lugar cuando los fenómenos anteriores se exageran, al grado de provocar la muerte.

Hemos visto hasta aquí las causas que originan la fatiga, ahora bien, pasemos a tratar cómo se previene ésta.

Casi todos los conocimientos de la higiene, de la fisiología y de la psicología del trabajo, son aplicados a la prevención de la fatiga. Es necesario tener presente, que si bien la fatiga es una manifestación individual, las medidas preventivas más importantes son de carácter colectivo.

En general las reglas preventivas se pueden agrupar bajo los rubros siguientes:

a). Organización científica del trabajo. Esta denominación comprende numerosas reglas y técnicas que tienden a la adaptación del hombre al trabajo y del trabajo al hombre.

b). Descanso. Es el medio para proporcionar al organismo la oportunidad de recuperar su equilibrio fisiológico. En el descanso se comprenden tres aspectos fundamentales; 1). Duración de la jornada de trabajo; 2). Pausas durante el trabajo y 3). Descansos periódicos.

c). Higiene individual. Las medidas de higiene individual destinadas a la prevención de la fatiga, no se diferencian de las necesarias para todo individuo. Son entre otras la alimentación adecuada, el sueño normal, los hábitos higiénicos, la limpieza corporal y la vivienda higiénica.

d). Otras medidas. Entre estas tenemos a la Seguridad-Social.

Como se ha podido ver en esta exposición, hemos abordado tanto la parte conveniente que se genera como resultado de un pleno conocimiento de lo que estudia la Fisiología del Trabajo y el inconveniente de no sujetarse al desarrollo del trabajo a las leyes y principios establecidos por ésta, y los efectos -- que puede tener en los menores.

2.2. FACTOR PSICOLÓGICO

Vamos a entrar al estudio de otro importante factor como lo es el psicológico, en él veremos las alteraciones que con motivo del trabajo sufren los trabajadores, sin olvidar que al estar hablando de los menores estas se acentúan más, pues es conocido por quienes se interesan en el desarrollo de los niños, los períodos tan importantes que abarca la pre-adolescencia y la adolescencia, donde se llevan a cabo importantísimos cambios tanto físicos como psicológicos; de ahí, la imperiosa necesidad de estudiar todo lo referente a esta situación. Empezaremos por definir cómo considera la psicología al trabajo.

Esta ha formulado una concepción de carácter general,-- considera al trabajo como una manifestación de la actividad humana encaminada a la consecución de una finalidad ajena a sí misma e interpreta el trabajo en el adulto como una continuación del juego en la edad infantil. Interpretada contrario sensu la definición anterior, tenemos que para el adolescente el trabajar significaría la continuación de sus juegos infantiles, lo que implica que buscará en el trabajo plena satisfacción lo que dudo que logre plenamente, dando lugar a situaciones complejas.

"Desde un punto de vista objetivo, no existe diferencia entre juego y trabajo ambos consisten en actividades que conducen a resultados externos. Pero la actividad lúdica tiene una finalidad intrínseca. Tiende solamente a proporcionar -- placer y está regulada por el niño."

"En cambio el trabajo es una actividad forzada y sistemática que procura lograr fines exteriores, venciendo distin-

tos obstáculos." (4).

Un punto importante sería saber que satisfacción puede-- obtener el hombre al realizar determinado trabajo.

El estudio sociológico del trabajo ha permitido establecer determinadas categorías:

Trabajo superior: corresponde este tipo de trabajo al -- que realiza el artista o el hombre de ciencia.

Trabajo de móviles intrínsecos: este trabajo está despro-- visto del interés que tiene el trabajo superior, pero la repre-- sentación del fin deseado hace que los medios tengan una gran-- fuerza impulsora sobre la actividad. Así como el niño realiza rápidamente sus deberes para poder jugar lo más pronto posible.

Trabajo de móviles extrínsecos: es el tipo de trabajo pro-- fesional y el más frecuente. El objetivo final tiene interés-- para el individuo, pero los medios son pocos interesantes y -- en numerosas ocasiones duros y penosos.

Otra forma es el corveé: es una actividad que no respon-- de a ninguna necesidad del individuo, no causa sino desalien-- to, porque el trabajador no puede imaginar nada que pueda in-- fundirle interés.

El trabajo forzado, está colocado en el último plano de -- esta escala. Es el trabajo por la actividad misma, sin perci-- birse finalidad alguna. Es dañino para el equilibrio psiqui-- co.

Como se comprende, de todos los tipos antes descritos -- solamente el trabajo superior causaría satisfacción a quién-- lo desempeña. Para los restantes trabajos existiría una cier

ta conformidad exterior, que ocultaría una rebeldía permanente.

Sin embargo, la observación demuestra que la mayoría de los individuos, incluyendo a los menores, se adaptan a sus tareas por muy humildes o desagradables que éstas sean. En esa adaptación intervienen numerosos factores, difíciles de analizar. El medio social en que se convive, el grado de educación y la forma de utilizar la jornada, después de la tarea habitual, constituyen algunos de los factores mencionados. -- Además debe considerarse de gran valor el constante deseo de progreso y de mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, a fin de ascender en la escala económica-social, o, el miedo de que perezcan de hambre él y los suyos.

Se ha comentado mucho respecto a que debe existir una -- plena identificación entre el trabajo y el trabajador, lo que algunos llaman ajuste profesional. Nos comenta el Dr. Kaplan: "Consiste asimismo en la adecuación entre la tarea y el hombre. Por tal motivo la psicología industrial del momento presente, pretende resolver los distintos aspectos del ajuste -- profesional, adaptando el trabajo del hombre y el hombre al -- trabajo, así como desde el punto de vista físico no es posible pretender que un individuo realice una tarea inadecuada, como sería transportar objetos pesados si es de constitución endeble, desde el punto de vista psíquico ocurre lo mismo. -- Para cada tipo de individuo existe una serie de tareas que -- puede realizar y, en cambio, hay otras que le resultan inconvenientes." (5).

De lo anterior se desprende que la característica fundamental de los seres vivos consiste en las diferencias -- que existen entre ellos.

En la especie humana se acentúa más esta diferencia lo que permite el progreso de la cultura y de la civilización. Mientras que en sentido contrario la herencia y la educación tienden a dar uniformidad a los hombres. Estas diferencias se dan tanto en la esfera física como en la psicológica.

En los menores esto es más notable, ya que de los 12 a los 18 años, se manifiestan numerosos cambios tanto físicos como psicológicos, pues se trata de organismos en desarrollo, en busca de la plenitud evolutiva. En consecuencia se debetener mucho conocimiento acerca de esta situación, evitando perturbar este desarrollo tan importante en la vida de todo hombre o mujer.

Veamos lo que nos dice Howard Lane: "Los individuos cambian rápidamente en los comienzos de la pubertad. Esta puede tener lugar en cualquier momento dentro de un período de cuatro o cinco años. El niño de doce o catorce años puede ser todavía un representante característico de los años medios tanto psíquicamente como debido a su comportamiento; -- otro niño de la misma edad cronológica puede ser ya un adolescente debido a su constitución, sentimientos y percepciones. En el diagrama que reproducimos a continuación, nótese que cada una de las etapas se sobrepone ligeramente a la etapa precedente lo mismo que a la subsecuente. Debido a -- que la primera adolescencia está a la mitad de la secuencia durante la cual el individuo se vuelve hombre o una mujer, -- en realidad es un período intermedio. Los períodos intermedios son por lo general inestables y confusos; se "prueban" -- muchos tipos nuevos de conducta, se aclaran muchos sentimientos ambivalentes."

"...la primera adolescencia es la fase en la cual el -- individuo sale de la niñez; la adolescencia avanzada es la--

Época en que el individuo está evolucionando para convertirse en adulto. Para cada uno de nosotros este desarrollo ha sido continuo, ha estado formándose y re-modelándose desde el momento en que empieza la vida. Las manifestaciones visuales y dramáticas de los cambios ocurridos durante la pubescencia tienen su clímax en la pubertad." (6).

Años		Adolescen
Medios	Primera	cia Avan-
9-11	Adolescencia	zada. El -
	12-14	joven adul
		to.
		15-18

Pasemos ahora a analizar la "personalidad". ¿Qué es la "Personalidad". Y qué papel desempeñaría en el trabajo.

La personalidad la definen algunos autores como: "... es aquello que diferencia a este ser humano de todos los demás. La personalidad de un individuo consiste en las formas en que actúa con relación a los demás. Personalidad es un término vago que utilizamos cómodamente para referirnos a algo que incluye interacciones, hechos, formas características de comportamiento, modales, manera de hablar, gustos, aversiones, temperamento y la manera en que todo ésto se reúne para formar un yo. La personalidad es lo que lo convierte a usted en usted. Es lo que usted hace con usted mismo más bien lo que simplemente le sucede a usted." (7).

Hagamos ahora una clasificación de los tipos de personalidad. Partiendo de la personalidad total del individuo es posible establecer distintas clasificaciones. De esa ma-

nera se consideran los factores emotivos y volitivos que se relacionan con: a) el temperamento; b) el carácter, y el factor intelectual que se relaciona con c) la inteligencia.

a) Tipos temperamentales. Gracias a Galeno podemos -- agrupar los temperamentos en cuatro tipos: sanguíneos, colérics, melancólicos y flemáticos.

b). Tipos de carácter. El carácter consiste en una voluntad firme que ajusta su conducta a normas invariables.

El carácter depende de la experiencia y de la educación - que transforman la naturaleza instintiva del niño en el ser - adulto razonable, perseverante, sereno y esforzado, capaz de adaptarse a las distintas circunstancias de la convivencia - social.

Por lo que hace a la inteligencia, en su carácter de elemento de la personalidad, puede decirse que la inteligencia - es la aplicación general de las facultades de un individuo a los dominios del pensamiento, otros la definen como: la capacidad general del individuo para adaptar conscientemente su - pensamiento a nuevas exigencias, deberes y condiciones de vida.

En base a la observación y la experiencia se han podido establecer dos tipos de inteligencia: la abstracta y la práctica o concreta. Por consiguiente tenemos que hay individuos que demuestran la posesión de una gran inteligencia abstracta, hay otros que no son capaces de resolver el menor problema de esa clase, pero pueden, en cambio, solucionar con facilidad problemas prácticos, ya sean de carácter comercial, técnico o manual. La inteligencia concreta, que como se ve, puede manifestarse en distintas actividades, consiste en la capacidad de manejar de manera efectiva los objetos concretos al-

enfrentarse el individuo a situaciones nuevas.

La determinación del tipo de inteligencia que se destaca en un individuo, tiene extraordinaria importancia en la resolución de muchos problemas de selección, de orientación y de readaptación profesional. El dedicarse a tareas en las cuales no se adapte su tipo de inteligencia tiene como consecuencia un desajuste profesional.

Todo lo que se expuso anteriormente nos da la pauta para que los menores no se incorporen a los medios de producción, pues como ya se explicó, corren el riesgo de entorpecer su vital desarrollo tanto físico como psíquico. Ahora -- bien, durante este tiempo lo conveniente sería darle una correcta educación, con la finalidad de irlo capacitando y hacerlo apto para la actividad o profesión para la cual haya mostrado aptitudes.

Pasemos a ver en que consisten los métodos Psicotécnicos que vienen a ser los medios mediante los cuales se conocen las aptitudes de los individuos para desempeñar tal o cual trabajo.

La utilización práctica de los conceptos de la Psicología diferencial y de la Psicología aplicada al trabajo, consiste en la determinación de las aptitudes para la orientación y la selección profesional.

Claparede califica a la aptitud como: "Todo carácter físico o psíquico en función de un rendimiento." Y nos da una clasificación:

a). Aptitudes sensoriales, como son las aptitudes para distinguir colores o la agudeza auditiva.

b). Aptitudes motrices, por ejemplo la fuerza muscular o la precisión de movimientos.

c). Aptitudes intelectuales, y

d). Aptitudes afectivas (sentido estético)

Cualquiera que sea la clasificación que se adopte, debe considerarse en las aptitudes tres grados de desarrollo:

1). Disposición natural. Esto significa que las aptitudes son congénitas.

2). Diferenciación individual. Los distintos individuos poseen aptitudes en distintos grados de desarrollo.

3). Rendimiento. Las aptitudes permiten al individuo realizar trabajos específicos con cualidades relacionadas -- directamente con su grado de desarrollo, entrenamiento y educación.

Con este último punto concluimos el análisis de este importantísimo factor, no sin antes comentar la trascendencia -- que representa para el menor el que sea tomado en cuenta para decidir la inconveniencia de permitir que se incorpore al trabajo, con todos los problemas que esto le puede representar. Procuremos asegurar una juventud sana, con la certeza de que podrán superar cualquier situación a la que tengan que hacer frente, y no como la actual desorientada, llena de frustraciones y complejos con un futuro bastante incierto.

2.3 FACTOR MORAL

Iniciaremos el estudio del factor moral dando una definición de lo que debemos entender, precisamente, por moral;-

desde un punto de vista morfológico, la palabra moral deriva del latín *moralis*, y es conceptualizada como la ciencia que enseña las reglas que deben seguirse para hacer el bien y evitar el mal; desde un ángulo filosófico la definen como: "es una disciplina práctica que se refiere a la conducta del hombre tal y como ella es, tal y como se realiza; se refiere a la conducta fáctica del hombre." (8).

Para irnos forjando una idea más clara de lo que debemos entender por moral, veamos la diferencia que existe entre ésta, lo inmoral y lo amoral. Pues bien, se dice que una conducta es moral cuando esta es realizada conforme al deber establecido en la norma encaminada a la obtención del bien; mientras que aquella que contraviene al deber contenido en la norma es inmoral, y cuando una actividad no cae dentro de los supuestos reguladores de la norma moral, es decir, que no tiene significado ético, se le denomina amoral. Mediante unos ejemplos trataremos de ilustrar esta diferencia: respetar a nuestros padres, dar ayuda al necesitado, cumplir con los deberes estudiantiles, son conductas que corresponden a mandatos obligatorios de preceptos éticos; mientras que maltratar a un menor, golpear a un semejante lesionándolo, contestar groseramente a nuestros padres, aprovechar la debilidad de una persona para lastimarla con saña, no estudiar con la amplitud debida, constituyen actos inmorales porque van en contra de la norma; entre las amorales tenemos, el dar un paseo por el parque, tomar un refresco o un café, fumar, las cuales por regla general carecen de significado ético. Puede darse el caso de que este último tipo de conducto constituya en un momento dado una conducta inmoral; como sería el caso de comer en exceso, no sólo para satisfacer las más elementales necesidades de subsistencia, incurriendo en la glotonería o en la gula, o en el caso de fumar, hacer esto en un lugar prohibido poniendo con esto en peligro la vida de los demás.

Para dar otro ejemplo sobre esta cuestión es, el vestir correctamente a una necesidad, pero aún más, a una exigencia social, pero vestir provocativamente, ya no sólo es amoral sino inmoral. Hay conductas que por circunstancias muy especiales carecen de significado ético, como lo son las realizadas por seres irresponsables, como sería el caso de los niños, en tanto que en un adulto, esa misma conducta puede resultar notoriamente inmoral.

Veamos otro aspecto importante como lo es la conciencia moral, a este respecto nos comenta el maestro García Morente: "...hay una forma de actividad espiritual que podemos condensar en el nombre de "conciencia moral." La conciencia moral-- contiene dentro de sí un cierto número de principios, en virtud de los cuales los hombres rigen su vida. Acomodan su conducta a esos principios y, por otra parte, tienen en ellos -- una base para formular juicios morales acerca de sí mismos y de cuanto les rodea. Esa conciencia moral es un hecho, un -- hecho de la vida humana, tal real, tan efectivo, tan incommovible, como el hecho del conocimiento." (9)

Para completar la idea que se está tratando, veamos esta situación desde el punto de vista psicológico, nos comenta Howard Lane: "Las personas que influyen en el desarrollo del -- buen carácter de los niños, deben considerar la conciencia como una cualidad de la personalidad que surge, se aprende y se desarrolla."

"... la cultura en sí, la familia, el vecindario y los -- compañeros de escuela son los factores más importantes en la formación del carácter. Es necesario que el tono moral de estos grupos sea armónico. Si el hogar o la escuela se encuentran confusos en lo que respecta a las creencias, si hay contradicciones en lo que se refiere a sus valores, contribui--

rán a debilitar el desarrollo del carácter del niño." (10)

El motivo por el cual pensamos que era de trascendental importancia el comentar el factor moral, como un impedimento para que el menor se incorpore a los medios de producción, no fue otro que el de salvaguardar su integridad moral. El incorporarse a un ambiente hostil, desde el punto de vista moral, de valores morales; representa para él un conflicto de principios. No es posible pensar que una inmadurez moral pueda sobreponerse a un ambiente donde los conceptos que se manejan son muy distintos, a los que requieren en esa edad para alcanzar una perfección personal.

El incorporarse a los medios de producción a temprana edad, y sin contar todavía con el suficiente juicio para decidir sobre lo que es bueno o malo, lo conduce a una situación difícil; pues se encuentra expuesto a adquirir una serie de hábitos perjudiciosos como son: el alcoholismo, la farmacodependencia y el adoptar una vida licenciosa. Mucho se ha dicho que es mejor para el menor el que trabaje a que deambule por las calles adquiriendo un sinfín de vicios, todos sabemos que todo vicio cuesta y con dinero se consiguen más fácilmente, lo que va en detrimento de su cultura, de su salud, de su moral y de alcanzar una perfección individual.

Volviendo al estudio de la moral, tenemos que la podemos dividir de la manera siguiente:

1. Moral teórica.

Moral individual. Estudia los deberes del hombre para consigo mismo, su perfeccionamiento personal y felicidad.

Moral social. Se encarga del estudio de los deberes --

del hombre para con los demás:

- a). Los deberes para con la persona del prójimo;
- b). Los deberes concernientes al trabajo, de movimiento social.

Moral cívica. Estudia el hombre en cuanto es sujeto -- funcionario de una sociedad, comprendiendo las distintas clases de ella.

Moral religiosa. Establece los deberes del hombre para con Dios hasta alcanzar su fin último, la santidad, o sea la suma perfección humana.

II. Moral aplicada. Disciplina práctica, cuya finalidad es la aplicación del problema ético a los distintos sectores donde proceda.

No quisiéramos concluir este factor sin antes definir -- lo que se entiende por norma moral. "Es aquella que ordena -- nuestra conducta dirigida a la consecución del bien personal, para la realización de un deber propio, para con nosotros mismos, de cuyo cumplimiento se sigue el goce de la conciencia -- por el deber cumplido, y de su incumplimiento el remordimiento de la conciencia." (11).

En sentido estricto, la moral establece los deberes mediante los cuales el hombre logrará su perfeccionamiento en forma individual y el bien que de ello se sigue. En este sentido de ideas el trabajo de los menores es inmoral, pues está obstaculizando el que logre su perfeccionamiento individual y la satisfacción que de eso se persigue, ya que no desempeña el trabajo como la culminación de sus más altas pretensiones sino como una imposición, lo que no entra en el orden moral, ya que no existe plena identificación entre la -- conducta exterior con la interna, independientemente de los motivos que lo obligan a trabajar, Es decir, no existe la

íntima disposición para el cumplimiento externo de su acción.

Nos comenta el maestro Terán: "Una acción pertenece al orden moral por su sentido íntimo o interior. Esto no significa que los actos buenos o los actos malos permanezcan en el puro límite de las intenciones; o sea, para ser hombres buenos, baste con tener buenas intenciones; se exige también la manifestación de la conducta. Pero el criterio distintivo para calificar el orden moral no es la manifestación exterior, sino el sentido de íntima sinceridad de las acciones".

Muchas veces se realizan actos buenos sólo por cumplir con formas externas; este no es el orden moral, pues, lo que constituye ese orden es la íntima disposición para el cumplimiento externo de nuestras acciones; por eso es posible engañar a las demás personas, pero nadie puede engañarse así mismo, en cuanto al deber de respeto, de honestidad y a esa serie de deberes que rigen en este mundo de la conciencia; no es posible engañar la propia lealtad o integridad. Por esta imposibilidad de engaño para sí mismo o para la conciencia misma, en sus últimas raíces, es por lo que se ha dicho que el plano de la vida moral es un plano interior, por la dirección de legitimidad exigida en el orden moral." (12)

En esta forma concluimos el análisis del factor moral en el trabajo de los menores.

2.4 FACTOR SOCIOLOGICO

Este factor lo estudiaremos con apoyo en la sociología del trabajo, rama de la sociología que se encarga del estudio

de todas las colectividades humanas que se constituyen con -
motivo del trabajo.

Al incorporarse el menor al trabajo da como resultado que automáticamente tome un lugar en la escala social y, a su vez, dentro de los medios de producción. Es obvio que una persona desde que nace, por ese sólo hecho, se encuentra preestablecida en determinada clase social; pero al incorporarse al trabajo se le está coartando la posibilidad de lograr un avance -- en la escala social, como consecuencia de carecer de un poder económico que le permita sufragar sus necesidades primarias.

Nos aventuramos a decir esto, porque, sinceramente, creemos que es muy difícil que un menor, mediante el trabajo al nivel que lo desempeña, puede lograr un cambio cualitativo - en su condición socio-económica. Ahora bien, en cuanto al lugar que ocupa dentro del proceso productivo, por lo general, siempre es destinado a tareas poco menos que importantes, y es lógico, pues carece de preparación alguna que le permita ocupar otro nivel.

A este respecto nos comenta Lee Braude: "El trabajo puede ser visto como aquello que una persona hace para subsistir. Concebido en forma restringida, constituye simplemente la manera como una persona se gana la vida. Desde una perspectiva más amplia, una persona trabaja para mantener o mejorar algunos de los status que son suyos en función de su pertenencia a una multiplicidad de grupos un individuo puede ser feliz o terriblemente desdichado en las tareas que le permiten su subsistencia. Puede trabajar sólo para recibir su paga semanal, o puede desarrollar algunas actividades por ninguna otra razón que el de puro gozo de la tarea. Sin embargo, mientras la persona defina, o encuentre definidas, las actividades a las que se dedica como de algún modo vincula--

das con su supervivencia, física o emocional entonces podemos afirmar que ese individuo está trabajando." (13).

Mediante la división del trabajo es como podemos ver la ubicación que tiene el menor en el mismo; primero, cuando hablamos de una distribución de habilidades estamos hablando en realidad de la división funcional del trabajo, lo que nos va a conducir a definir el prestigio de esas habilidades; en relación a esta situación se encuentra en un plano de desigualdad, pues como sabemos al ingresar al trabajo lo hace sin contar con alguna experiencia y sus habilidades, muchas veces, no van de acuerdo al trabajo que desempeña. Segundo, se hace la distribución de las tareas laborales en una sociedad en términos de sus diferencias de prestigio, se genera a lo que se le denomina la división social del trabajo.

Nos dice la sociología del trabajo que mientras más compleja sea la tecnología material y social de una sociedad; más compleja será su división del trabajo. Por tal circunstancia, muchos de los problemas de las naciones en desarrollo pueden atribuirse a que la división del trabajo existente no es apta para utilizar eficazmente, o para admitir habilidades ocupacionales no naturales de esa cultura. Sobre este punto diremos que si se le proporciona al menor los medios idóneos para que éste alcance una mejor preparación esto redundará positivamente en el nivel de producción y del sistema económico que rige.

Hablemos ahora de la insatisfacción y satisfacción que del trabajo pueden tener quienes lo realizan, sobre todo en los menores. El grado de satisfacción se relaciona directamente con el nivel de: 1.- Prestigio del empleo; 2.- Autonomía, control sobre las condiciones de trabajo; 3.- Cohesión del grupo de trabajo, lo que facilita la interacción;

4.- Exigencias y variedad de la tarea; 5.- La preocupación - por parte del empleador y la participación de los empleados- en la elaboración de decisiones; 6.- Salario, evaluado no sólo en función del monto, sino también de la "privación relativa" que siente el trabajador; su idea sobre la adecuación- de los salarios que recibe cuando los compara con los de otros que ejecutan tareas similares; 7.- Posible movilidad -- en el empleo; 8.- Condiciones de trabajo satisfactorias; y; 9.- Seguridad en el empleo. Sinceramente dudamos que el trabajo de los menores alcance todos y cada uno de los requisitos antes enmerados, por todos los inconvenientes ya expuestos.

En cuanto a los significados que el trabajo reviste para quienes lo desempeñan, éstos derivan de dos fuentes: las primeras experiencias de socialización proporcionan los orfgenes de las reacciones frente al trabajo. En el trabajo como en otros aspectos de la vida humana, el niño crece socialmente conectándose consigo mismo tal como los otros se conectan con él. La coherencia de los demás con respecto a él forma la coherencia de su propia conducta, sobre todo cuando desarrolla una identidad y un concepto de sí mismo. Además de-- incorporar la evaluación que del trabajo hacen otras personas, como es el caso del niño que ve gozar con su trabajo--- a su padre, éste lo percibe, del mismo modo que recibe pronto la sensación de impaciencia y disgusto del padre ante su empleo intolerable, Así también, cuando una persona significativa para él es despedida de su empleo, asimila el miedo y la preocupación de ésta, la vivencia es experimentada por el menor cuando él se ve en esas situaciones a las cuales podrán calificarse de inhumanas; prosiguiendo con el punto en-- cuestión, cuando alguien es recompensado el niño disfruta del sentimiento de bienestar que ello radfa.

Por lo que hace a la Segunda fuente de significado que adquiere el trabajo se vincula con el drama del trabajo. En tiéndase por esto último; por un lado, la relación cotidiana del trabajador con sus compañeros; y por el otro, a la interacción en el conjunto de situaciones laborales dentro de la organización total y con instituciones y asociaciones exteriores al sitio de trabajo y a la organización en la que el trabajo se realiza.

2.5 FACTOR CULTURAL

Este factor representa para el menor, al igual que los anteriores, un aspecto muy importante en su vida, pues es el que determina, en última instancia; por un lado, que aproveche en su totalidad todo el acervo que viene a ser en sí la cultura como en todo aquello en que ha intervenido la mano -- del hombre, en cuanto a la creación y transformación de lo -- existente, y por el otro, la repercusión que tiene lo ante--rior en la sociedad, en cuanto a la forma de vida, el modo de pensar, de actuar y de sentir. Todo esto está involucrado al vender su fuerza de trabajo el menor, ya que se les está coar--tando el derecho que tiene, simple y sencillamente por ser -- miembro integrante de una sociedad, de aprovechar en su totalidad lo que ha creado el hombre, de alcanzar y disfrutar las excelsitudes intelectuales, lo que vendría en provecho de la propia sociedad, la cual debe evitar por cualquier medio que estos menores, por las circunstancias económicas-políticas, se vean en la necesidad de incorporarse a los medios de producción. Lo que va en detrimento de él y de la propia sociedad.

Pasemos al análisis del concepto cultura desde un punto de vista meramente sociológico y la repercusión que tiene en

el trabajo del menor.

En la investigación sociológica el concepto cultura tiene un significado mucho más amplio al que se le da comúnmente, como ya quedó asentado en el uso convencional, la cultura se refiere a las "cosas más elevadas de la vida," como lo es la pintura, la música, la filosofía, la literatura, la es cultura, etcétera. De donde a su vez se deriva el calificativo de culto, el que difícilmente podría ser aplicado en aquellos menores que por razones económicas se incorporan a temprana edad a la producción, con esto no quiere decir que bajo el sistema socio-económico-político actual no haya personas, que después de haberse incorporado a temprana edad a -- los medios de producción y de haber resistido heroicamente -- una serie de limitaciones y penalidades, hayan alcanzado un nivel óptimo de educación, pero estos son casos excepcionales, siendo más los que ven frustradas sus esperanzas de ver coronados sus esfuerzos; esto sin olvidar, que no todos viven las mismas experiencias porque no tienen esa necesidad de trabajar. Lo ideal sería que aquellos que no tienen las mismas posibilidades en comparación de quienes sí las tienen las tuvieran, se les proporcionen los medios idóneos para lo preparar su preparación.

Pero continuemos, en sociología el concepto "cultura" se refiere a la totalidad de lo que aprenden los individuos en -- tanto miembros de la sociedad, como ya se dijo anteriormente; es una forma de vida, un modo de pensar, de actuar y de sentir.

Veamos la definición de cultura que nos da Taylor que -- data del año de 1871, pero que nos ilustra claramente esta -- situación: "cultura es todo complejo que incluye al conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, la cos tumbre y cualquier otra capacidad o hábito adquirido por el-

hombre."

Nos comenta Ely Chinoy al respecto: "Las regularidades de la conducta humana no constituyen en sí mismas cultura. -- Tienen lugar porque los hombres poseen cultura, tienen patrones comunes sobre el bien y el mal, sobre lo correcto o lo -- equivocado, lo apropiado y lo inapropiado, y porque tienen -- actitudes semejantes y comparten una misma reserva de conocimientos sobre el medio-social, biológico y físico en que viven."

Prosigue: "La importancia de la cultura radica en el hecho de que proporciona el conocimiento y las técnicas que le permiten sobrevivir a la humanidad, tanto física como socialmente, así como dominar y controlar, hasta donde es posible, el mundo que le rodea. El hombre parece poseer pocas habilidades y conocimientos instintivos que le permitan sostenerse así mismo, ya sea individualmente o en grupo." (14).

Quisimos exponer lo anterior con la finalidad de enfatizar la gran importancia que tiene que el menor en lugar de -- concentrarse en una industria se concentre en una institución educativa donde reciba la preparación que lo haga mejor en provecho propio y de la sociedad, esto en base a la capacidad -- que tiene el hombre de aprender. La educación a la cual nos referimos se complementa con la que debe recibir en el seno familiar; a esta etapa se le denomina preendoculturación, y a -- la segunda endoculturación.

Al introducirse al medio productivo, ingresa, como es lôgico al carecer de experiencia y conocimientos, al nivel más-bajo, administrativamente hablando de la empresa, circunstancia ésta que lo obliga a convivir con gente de escasa preparación de la cual, desafortunadamente, poco puede aprender, lo-

cual actúa en forma negativa en su endoculturación, no se olvide que todo esto le estamos dando un enfoque positivo, pues en un momento dado la cultura abarca tanto lo positivo como lo negativo del hombre.

Volviendo con al autor anteriormente citado nos dice: -- "...El hombre es el único animal que posee cultura; y ésta -- es ciertamente una de las distinciones fundamentales entre -- el hombre y los otros animales."

"El hecho de que la cultura es aprendida y compartida -- tiene una importancia fundamental de su definición. Los hombres, hemos dicho, no heredan sus hábitos y creencias, sus capacidades y su conocimiento; las adquiere a lo largo de sus vidas. Lo que ellos aprenden proviene de los grupos en los que han nacido y dentro de los cuales viven. Los hábitos adquiridos por el niño son regulados de acuerdo con los de su familia o de los de otras personas cercanas (sin embargo, no todos los hábitos reflejan las costumbres o la cultura, ya -- que algunos son meramente parte de la idiosincrasia personal (15).

Ahora bien, la cultura en la primera infancia del niño -- juega un papel importante, nos comenta el maestro Recasens -- Siches: "La supuesta naturaleza humana en este respecto, como en muchos otros, es superlativamente maleable, y se determina sobre todo por la configuración cultural que se le imprime durante la primera infancia." Continúa: "Aparte de los factores constitucionales -- tanto biológicos como psicológicos -- y aparte de la unicidad del yo de cada individuo, en cuanto a -- los determinantes socio-culturales de la personalidad, se considera hoy en día que para estos determinantes socio-culturales, los primeros años infantiles tienen gran influencia en -- la configuración de muchas actitudes características de la -- personalidad."

Con esto queremos resaltar la importancia y trascendencia que tiene para el menor el que no se exponga a deformaciones de la personalidad con motivo del trabajo.

Para mejor comprensión del problema que estamos abordando diremos que la cultura es un concepto cuyos elementos componentes deben ser identificados, clasificados, analizados y reconocidos el uno con el otro. Existe la posibilidad de -- agrupar en tres grandes categorías estos componentes: primero, las instituciones, es decir, aquellas reglas o normas -- que rigen la conducta; segundo, las ideas, esto es, el conocimiento y las creencias de todas clases; y tercero, los productos materiales o artefactos que los hombres producen y utilizan a lo largo de sus vidas.

De la anterior división como se puede ver comprende factores determinantes en la constitución cultural de un individuo, y que toman mayor importancia si se les considera la relación que tienen con los menores y sobre todo los resultados que estos pueden tener sobre ellos, en cuanto a su personalidad.

Por último, de la clasificación anteriormente citada -- las instituciones forman parte de ese grupo y que se refieren a las reglas o normas de conducta, algunos autores las suelen definir como pautas normativas que definen lo que consideran como adecuado, legítimo, o como expectativas de acción o de relación social. Dichas normas o reglas se encuentran en todos los campos de la vida social verbigracia la manera de comer y lo que se come, la manera de vestirse o de arreglarse, las reacciones frente a los otros o la manera de conducirse en presencia de miembros del sexo opuesto.

Con esto concluimos el análisis del factor cultural en relación directa o inmediata con el trabajo de los menores.

2.6 FACTOR JURIDICO

El análisis de este factor lo llevaremos a cabo desde - el punto de vista: sociológico, filosófico y jurídico. ¿Porqué el sociológico? porque será a través de la sociología del derecho como explicaremos la necesidad de crear un nuevo orden jurídico que regule el trabajo de los menores, se guiremos usando este concepto por tecnicismo. Los menores es tan requiriendo de un nuevo orden jurídico que los proteja y que les asegure, ante todo, una mejor forma de vida, que ya - no se vea amenazada, menoscabada su integridad física, moral, cultural y psicológica, en ningún sentido.

Los menores como miembros de una sociedad, demandan de ésta un interés en relación con todo aquello que esté vincula do a ellos, en el caso particular que nos ocupa, de su situa ción económica, que es en base a nuestra forma muy particular de pensar la necesidad que lo obliga a trabajar, de sufragar les sus más elementales necesidades y darle la atención que - se merece a los problemas en que se ve involucrado; ya es ho ra de que la sociedad se interese por ellos como seres huma nos, acreedores a todo tipo de servicios de carácter social, cultural e institucional.

La finalidad primordial del derecho, sin lugar a duda, - es la de satisfacer los distintos intereses que demandan los variados grupos que integran la sociedad, tal es el caso que nos ocupa el constituido por los menores que se ven en la im periosa necesidad de trabajar. Para lograr que verdaderamen te se tutelén los derechos de los menores, es necesario que - los intereses de éstos se consideren prioritarios a los de -- otros grupos, y ésto no se logrará sin la intervenci6n de los

distintos grupos sociales y económicos que integran la sociedad.

Pero profundicemos un poco más este estudio socio-jurídico sobre el trabajo de los menores. Como ya quedó asentado en renglones anteriores, existe una competencia y conflicto entre los intereses de todos los seres humanos. Entiéndase por interés, "la demanda o deseo que los seres humanos -- tratan de satisfacer, bien individualmente, bien a través de grupos y asociaciones, bien en sus relaciones con los demás." (16). Ahora, como resulta imposible el satisfacer los sinúmero de intereses que presentan los seres humanos, esto da lugar a que haya competencia entre los hombres en cuanto a sus intereses concurrentes; y esa competencia da origen muy a menudo a conflictos.

Nos comenta, el célebre maestro Recasens Siches: "La tárea del orden jurídico consiste en reconocer, delimitar y proteger eficazmente los intereses relacionados, nunca llega a -- terminarse definitivamente, sino que, por el contrario, está en curso de reelaboración. Es así, porque los intereses hoy no reconocidos siguen ejerciendo constantemente una presión -- para obtener mañana el reconocimiento que ayer no conseguie--ron. Los intereses hoy reconocidos sólo parcialmente se es-- fuerzan por ampliar el ámbito de su protección.

El derecho trata de resolver o zanjar los conflictos -- de intereses de una manera práctica y eficaz, de tal manera -- que su solución que él da a tales conflictos sea cumplida --- necesariamente, forzosamente. Es decir, el derecho impone -- sus soluciones, sus pautas, sus normas, de un modo inexorable, irrefutable, sin admitir la posibilidad de rebeldía. Las normas jurídicas son coercitivas." (17).

Por otra parte, para que el derecho pueda solucionar --

los conflictos de intereses, necesita no sólo de un criterio sino que esté apoyado por el poder social, que sea más fuerte que todos los demás poderes sociales, o sea por el Estado.

Para completar la idea diremos que el derecho legitima el poder político en cuanto que lo organiza según criterios - de justicia, y es ese valor justicia, el que en términos absolutos, el principio de legitimación del orden político social, lo que hace de él un orden jurídico.

Expondremos a continuación los principales tipos de intereses que demandan protección jurídica.

Es de suponerse que existe una variadísima multitud de intereses que demandan protección jurídica, como es el caso - de los menores, pero el maestro Recasens Siches los reduce - a dos tipos principales:

1.- Intereses de libertad. Estar libres de interferencias, de obstáculos, de peligros, en una serie de aspectos de la vida material y espiritual, individual y social, y,

2.- Intereses de cooperación. Obtener la ayuda o asistencia de otras personas, individuales o colectivas, privadas o públicas, para la realización de varios fines humanos que - no pueden ser cumplidos, o que al menos no pueden ser cumplidos suficientemente sin dicha colaboración.

Veamos la clasificación que hace Roscoe Pound de los varios tipos de intereses humanos que demandan protección jurídica:

A). Intereses Individuales, los cuales comprenden los relativos a la personalidad (vida, integridad corporal, salud,

libertad frente a la coacción y el engaño, libertad de trabajo, etc.). Intereses de índole familiar, demandas o deseos de carácter económico.

B). Intereses públicos.

C). Intereses sociales. Vervigracia, la paz y el orden, la seguridad general, el bien común, progreso y difusión cultural, existencia de un orden social que provea a todos - con oportunidades en todos los campos, etc.

Si analizamos cuidadosamente estas dos clasificaciones de tipos de intereses que demandan protección jurídica, vemos que en ellas encontramos todos aquellos intereses de los menores para los cuales sugerimos protección.

Y es el Derecho el Único medio con el que cuenta el hombre para asegurar la realización de ciertos fines, que repuntan de urgente e indispensable cumplimiento.

Desde el punto de vista filosófico y más concretamente del de la filosofía del derecho, tenemos que los fines que - debe perseguir la norma jurídica son, primero, la ordenación de la conducta libre de los hombres, dirigida a la realización de un fin social (Justicia, bien común y seguridad jurídica); segundo, mediante el cumplimiento de un deber social y, tercero, siendo su sanción positiva la validez del acto y la protección de los efectos realizados por el Estado, pudiendo llegar hasta el premio a la conducta socialmente meritoria y su sanción negativa es la invalidez, castigo o pena impuesta por el Estado.

El derecho no está dirigido a un sólo hombre en particular, sino a la convivencia, a la ordenación de las relaciones bilaterales que entre ellos se establezcan, correlativa-

mente. Como sucede en el caso que estamos exponiendo, el menor y su relación con los detentadores de los medios de producción.

Para que exista el derecho no es requisito único que haya hombres, sino que es necesario que éstos se vinculen sobre un principio de libertad e igualdad, y no meramente por la fuerza y arbitrariedad.

El fin de la norma jurídica obedece a su propia naturaleza, y por lo tanto es también social, persigue el perfeccionamiento de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, pero de una manera especial de la sociedad misma. Los fines que se han señalado al derecho, son la justicia, el bien común y la seguridad jurídica,

Por lo que hace al punto de vista jurídico, nuestra legislación laboral debería empezar por prohibir el trabajo de los menores de dieciocho años. Por lo tanto estas carecerán de capacidad legal para contratarse, no así para promover ayuda de tipo económica y educativa, que las respectivas autoridades después de un estudio socio-económico otorgaría al menor, la edad a partir de la cual podrían solicitar esta asistencia será de los doce años en adelante. Los menores que por una u otra circunstancia hayan quedado al frente de su familia, ésta deberá ser asistida a través de otras instituciones sociales. Los menores de una misma familia podrán disfrutar de este beneficio, siempre y cuando no se rebase el número de dos.

La ayuda económica comprendería la manutención, el vestido y el pago de todos aquellos gastos que por concepto de estudios se generaren y la educativa, que comprendería la total terminación de la educación obligatoria y el curso de una carrera técnica a nivel profesional, de acuerdo a sus aptitudes. El disfrute de este derecho estaría condicionado al buen com-

portamiento y aprovechamiento del menor. Este tipo de asistencia estaría a cargo de instituciones, bien sean de carácter privado o público, que se otorgaría a través de un seguro, "El Seguro del Menor Trabajador".

Si el menor concluyere sus estudios aún sin haber alcanzado la mayoría de edad, ésto no será impedimento para que pueda prestar sus servicios a cualquier empresa, lógicamente, en el área en la cual se haya preparado.

La constitución de fondos para el funcionamiento de este seguro estaría a cargo, en forma bipartita, del gasto público y de capital privado. La vigilancia de los cumplimientos de los fines de este seguro estaría a cargo de una Comisión integrada por representantes de las autoridades laborales, de la iniciativa privada y por trabajadores.

Es en esta forma como se alcanzarían los objetivos planeados en el último capítulo de este trabajo, y a lo largo del mismo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- KAPLAN, Juan: Medicina del Trabajo, 3a. Edición., México, Ateneo, 1976, P. 23.
- 2.- IBID. P. 24.
- 3.- Autor Citado por: KAPLAN, Juan, Obr. Cit., P. 27.
- 4.- IBID. P. 261.
- 5.- IBID. P. 268.
- 6.- LANE, HOWARD Y BEAUCHAMP, Mary: Comprensión del Desarrollo Humano, Trad. A. ORIOL, 3a. Ed., México, Pax-México, 1970, P. 302.
- 7.- IBID. P. 132.
- 8.- GONZALEZ DIAZ, Lombardo: Etica Social, . Ed., México, Porrúa S.A., 1968, P. 19.
- 9.- GARCIA MORENTE, Manuel: Lecciones Preliminares de Filosofía, 5a. Ed., México, Porrúa S.A., 1974, P. 229.
- 10.- LANE, HOWARD: Obr. Cit., P. 173.
- 11.- GONZALEZ DIAZ, Lombardo Obr. Cit., P. 20.
- 12.- TERAN M., Juan: Filosofía del Trabajo, Trad. Ramón ALCALDE, México, Omnia, 1978, P. 21.

- 13.- BRAUDE, Lee: Sociología del Trabajo, Trad. Ramón ALCAL DE, México, Omnia, 1976.P. 21.
- 14.- CHINOY, Ely: La Sociedad, Trad. Francisco LOPEZ CAMARA, 9a. Edición, Mexico, Fondo de Cultura Económica, 1978. P.37.
- 15.- IBID. P. 37.
- 16.- RECASENS SICHEZ, Luis; Sociología, 18a. Ed., México, -- Porrua S.A., 1980, P. 584.
- 17.- IBID. P. 586.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Donde primeramente encontramos disposiciones en favor de los menores, con la finalidad de evitar los abusos de que eran objeto con motivo del trabajo, en los albores del industrialismo, fue en Francia, Inglaterra y Alemania.-- Su finalidad era, entre otras cosas, la de regular su jornada de trabajo, la prohibición de determinadas labores para ellos, las condiciones en que el trabajo debía de prestarse, el derecho a un salario justo y, sobre todo, lo más importante, el establecimiento de un límite de edad debajo del cual ningún niño podía ser sujeto de relación laboral. Lo que representó para ellos un gesto humanitario por parte de los gobiernos de estos países.

SEGUNDA.- En México, la preocupación de proteger a los menores data de fines del siglo XIX. Se caracteriza por manifestarse en forma muy deficiente, ya que estas disposiciones atendían a casos muy particulares y eran meramente locales.- En el régimen porfirista, la situación de la clase trabajadora era muy crítica en cuanto a condiciones de trabajo se refiere, y en particular la de los menores, quienes se habían visto en la necesidad de incorporarse a los medios de producción, para contribuir al sostenimiento de la familia y al suyo propio, circunstancia ésta, que aunada a otras, conduciría más tarde al estallamiento de la Revolución de 1910, cuyos objetivos eran, entre otras cosas, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora y, en forma muy especial, la de los menores. Etapa muy prolífera en este sentido, que más tarde daría lugar al Artículo 123 Constitucional y luego a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

TERCERA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, fué la coronación de ese movimiento social; en ella se enmarcaron importantes derechos de las clases económicamente desprotegidas, y en particular sobre los trabajadores, al crearse el artículo 123, donde ya encontramos disposiciones para proteger a los menores trabajadores.

CUARTA. Los países desarrollados y en vías de desarrollo, contemplan en sus legislaciones laborales disposiciones relativas a la protección del menor. Sin embargo, existe una diferencia palpable en la de los países desarrollados, independientemente de aquellas medidas tendientes a proteger al menor en todos sentidos, la preparación y la planeación de su futuro es más cuidada. Mientras que las de los otros países se conforman con el cumplimiento de una educación fundamental).

QUINTA. El actual artículo 123 de la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo de 1970, contienen normas que regulan el trabajo de los menores. En cuanto al segundo ordenamiento, prescribe acerca de la edad de admisión, del salario, de la jornada de trabajo, los trabajos prohibidos, de los días de descanso y de las vacaciones. El artículo 123, se encuentra dividido en dos apartados, el apartado "A" y el "B", cada uno con su respectiva ley reglamentaria; el "A" -- por la Ley Federal del Trabajo y el "B" por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En ambas leyes encontramos disposiciones relativas a la regulación del trabajo de los menores.

SEXTA. La Ley Federal del Trabajo otorga plena capaci-

dad para actuar en juicio a partir de los catorce años de edad, tutelando en esta forma los derechos del menor en el proceso laboral. Así también, el Derecho Colectivo no hace ninguna exclusión o excepción respecto a los menores, otorgándoles, por consecuencia, el pleno goce de estos derechos.

SEPTIMA. Los motivos por los cuales las disposiciones relativas al trabajo de los menores, no se adecúan al momento histórico que vive el país, se debe a una serie de factores -- tanto de carácter económico como político, lo que a su vez -- provoca que todos vivamos una situación sumamente difícil en cuanto a la satisfacción de las necesidades primordiales, y los menores no escapan de ella, es en ellos en donde la situación refleja toda su problemática. Algunos menores tienen la suerte de poder vender su fuerza de trabajo al capitalista, -- los que carecen de esa "suerte", se ven obligados a desempeñar cualquier actividad que les reditue los medios para subsistir.

OCTAVA. La solución de este problema sería la institucionalización de un seguro que denominaríamos "El Seguro -- del Menor Trabajador", porque única y exclusivamente estaría dirigido a él. El objetivo principal de este seguro sería -- el de proporcionar a todos aquellos menores que por una u -- otra circunstancia, se vieran desprovistos del apoyo de aquellas personas que deberían o podrían proporcionarle los medios idóneos para obtener una preparación adecuada a sus aptitudes.

NOVENA. Podrán disfrutar de este seguro todos aquellos menores de doce años en adelante; después de que su situación haya sido objeto de un estudio socio-económico. Dicho seguro

comprendería recursos económicos para sufragar sus necesidades elementales y una educación en todos los niveles, incluyendo profesional. Por lo que hace a las aportaciones, éstas estarían a cargo de la iniciativa privada y del Estado, quienes más tarde recibirían los provechos de este avance social.

DECIMA. Con esto quedaría prohibido el trabajo de los menores de dieciocho años, a no ser que ya hubiesen concluido totalmente sus estudios antes de esta edad, con lo cual -- sus servicios podrían ser contratados.

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

- ALONSO GARCIA, Manuel: Curso de Derecho del Trabajo, 2a. -- Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1973.
- BAZDERSCH, Luis: El Juicio de Amparo, 4a. Edición, Trillas, México, 1983.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Editorial C.E.D., México, 1983.
- BRAUDE, Lee: Sociología del Trabajo, Trad. Ramón Alcalde, -- Editorial Omnia, México, 1978.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto: Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
- BUEN L, Nestor De: Derecho del Trabajo, T. I y II, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
- BURGOA, Ignacio: Derecho Constitucional Mexicano, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- BURGOA, Ignacio: El Juicio de Amparo, 14a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- BURGOA, Ignacio: Las Garantías Individuales, 17a. Edición, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

CABANELLAS, Guillermo; ALCALA, L. y ZAMORA Y CASTILLO: Tra--
tado de Política Laboral y Social, 3a. Edición, Editorial -
Heliasa, Buenos Aires, S/F.

CALDERA, Rafael: Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Editorial
Ateneo, Buenos Aires, 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltasar: 35 Lecciones de Derecho Laboral, -
3a. Edición, Editorial Trillas, México, 1984.

CUEVA, Mario De la: EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -
T. I y II, Editorial Porrúa S.A., México, 1982.

CHINOY, Ely: La Sociedad, Trad. Francisco López Cámara, 9a.
Edición Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1978.

DAVALOS MORALES, José: Derecho del Trabajo I, Edición, Editó
rial Porrúa, S.A., México, 1985.

DE FERRARI, Francisco: Derecho del Trabajo, T. I y II, 2a. -
Edición, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1986.

DE LA VILLA Gil, Enrique Luis y Sagardoy y Bengoechea, Juan
Antonio (Coordinadores): El Derecho del Trabajo en España, -
T. I y II, Editorial Instituto de Estudios Sociales, Madrid,
1981.

GARCIA MORENTE, Manuel: Lecciones Preliminares de Filosofía,
5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo: Derecho del Trabajo, 2a. Edición,
Editorial Temis, Bogotá, 1970.

GONZALEZ DIAZ L., Francisco: Ética Social, . Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1968.

GUZMAN, Alfonso Rafael: (Colaborador), Derecho del Trabajo - T. I, Editorial U.N.A.M., México, 1974.

GREGORIAN, L.E. y DOLGOPOLON, : Fundamentos del Derecho Estatal Soviético, Trad. V. Mazurenko y O. Razinkou, Editorial Progreso, México, 1979.

IRVING, J. y SLOAN, J.P.: Youth And Law, 4a. Edición, Editorial Ocean Publications, U.S.A, 1981.

KAPLAN, Juan: Medicina del Trabajo, 3a. Edición, Editorial Ateneo, México, 1976.

KROTOSCHIN, Ernesto: Instituciones de Derecho del Trabajo, - 2a. Edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1968.

KROTOSCHIN, Ernesto: Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, T. I y II, 4a. Edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, -- 1981.

KROTOSCHIN, Ernesto: Manual de Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1976.

LANE, HOWARD y BEAUCHAP, Mary: Comprensión del Desarrollo Humano, Trad. A. Oriol, 3a. Edición, Editorial Pax-México, - - México, 1970.

NAPOLI RODOLFO, A.: Desarrollo, Integración y Derecho del Trabajo, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1972.

NAPOLI RODOLFO, A.: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2a. Edición, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1971.

SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario: Formulario Tematizado del Trabajo, Editorial Pac., México, 1983.

RAMOS EUSEBIO y TAPIA A., Rosa: El Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, 3a. Edición, Editorial Escasa, México, 1986.

RECASENS SICHES, Luis: Sociología, 18a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

TAPIA ARANDA, Enrique: Derecho Procesal del Trabajo, 6a. Edición, Editorial C.U.S.A., México, 1972.

TERAN M., Juan: Filosofía del Derecho, 10a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

FUENTES.

Planificación de la Fuerza de Trabajo en la U.R.S.S.: Trad.- Ramos Rodríguez, Editorial Progreso, México, 1976.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 76a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Comentada por: Trubea Urbina, Alberto, 26a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México -- 1956.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por: Cavazos Flores Baltasar, 19a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Comentada por: Hernan Salvatti, Mariano y Quintana Roldan, Carlos, Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

CODIGO CIVIL 55a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México -- 1986.

LEY DE AMPARO. Comentada por: Trubea Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, 40 Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.