

2-4
5



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

ANALISIS DEL TRABAJO AMBULANTE EN LOS MENORES TRABAJADORES

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A I
CESAR ACOSTA ENRIQUEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO

1.1.	Panorama Histórico del Derecho Administrativo del Trabajo.	
1.1.1.	En Europa.	1
1.1.2.	En Estados Unidos Mexicanos.	6
1.2.	Naturaleza del Derecho Administrativo del Trabajo.	21
1.3.	Fuentes del Derecho Administrativo del Trabajo.	28
1.4.	Concepto de Derecho Administrativo del Trabajo.	35

CAPITULO II

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

2.1.	Concepto de Autoridad del Trabajo.....	40
2.2.	Autoridades del Trabajo y Servicios en la Ley Federal del Trabajo.	45
2.3.	Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo.	52

CAPITULO III

LA INSPECCION DEL TRABAJO

3.1.	Antecedentes Históricos de la Inspección del Trabajo en los Estados Unidos Mexicanos. .	61
3.2.	Concepto de la Inspección del Trabajo.	78
3.3.	Naturaleza Jurídica de la Inspección del Trabajo.	82

3.4.	Objeto y Fines que persigue la Inspección del Trabajo.	85
3.5.	Organización de la Inspección del Trabajo.	89
3.6.	Funciones de la Inspección del Trabajo.	90
3.7.	Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo.	92

CAPITULO IV

CONCEPTOS GENERALES

4.1.	Concepto de Trabajo.	96
4.2.	Concepto de Trabajador.	99
4.3.	Concepto de Patrón.	103
4.4.	Concepto de Subordinación.	105
4.5.	Concepto de Relación de Trabajo.	110

4.6.	Concepto de Jornada de Trabajo.	114
4.7.	Concepto de Asalariado.	121
4.8.	Concepto Doctrinal del Menor	123
4.9.	Concepto Legislativo de Menor.	124
4.10.	Concepto de Menor Trabajador.	126

CAPITULO V

ANALISIS DEL TRABAJO AMBULANTE EN LOS MENORES TRABAJADORES

5.1.	Concepto de Trabajo Ambulante.	128
5.2.	Problemática de los Menores de edad en Trabajos.	131
5.3.	Las Autorizaciones para el Trabajo de los Menores Ambulantes, en el Distrito Federal, sin bases legales.	154

INTRODUCCION

El Distrito Federal, núcleo de la aglomeración urbana más poblada del planeta, concentra, entre otras, la problemática de menores en situación extraordinaria que viven o se desenvuelven en las calles de la Ciudad de México, son probablemente la expresión sintetizada de agudas contradicciones socioeconómicas.

La problemática del menor se enfoca aquí sobre todo como un proceso. Este énfasis intenta captar a los menores en su devenir social, familiar y en sus actividades e inserción laboral, ubicados en su contexto urbano ambiental, es decir, la necesidad de captar la problemática de los menores en su dinámica y evolución.

Una característica a tener en cuenta en relación a los menores, objeto de esta investigación es la dificultad de acercamiento para entrevistarlos, para obtener información fidedigna brindada por ellos mismos y para localizarlos. Su continua movilidad, su actitud intinerante y su característica, aunada a la naturaleza misma de la investigación, determinó en buena medida dos peculiaridades del presente estudio en cuanto a su temporalidad y a las zonas de estudio.

Los resultados aquí expuestos ciertamente pre

sentan una serie de limitantes derivadas de las características mismas del objeto de estudio.

Entre las principales podemos destacar. La información existente sobre los menores, es fragmentada y de difícil acceso o de plano se carece de ella.

Algunos de los involucrados en atención a los mencionados menores poseen versiones de su problemática parcializada y, en ocasiones no confrontadas con la realidad.

El estado del conocimiento de las condiciones de los menores, en situación extraordinaria es aún embrionaria. Si bien existen documentos, propuestas operativas testimonios, historias de vidas, incluso muy detalladas, del subconjunto de los menores, esta información es muy limitada, porque, se refiere a un grupo muy pequeño - aunque muy importante - del universo de menores en condición extraordinaria.

CAPITULO I

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DEL
TRABAJO1.1. Panorama Histórico del Derecho
Administrativo del Trabajo

1.1.1. En Europa

Se tiene conocimiento de antecedentes en el orden político, para la creación de una organización administrativa del trabajo y es Luis Elanco quien propuso por vez primera una iniciativa para instituir un órgano especial del trabajo que denominó " Ministerio de Progreso y del Trabajo " , en el año 1848, en Francia, desgraciadamente no pasó de ser proyecto. (1)

(1) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Editores-Liberos, Buenos Aires. 1968.
pág., 749

A grandes rasgos, porque no podríamos extendernos en una expresión histórica completa, señalaremos la forma en que fueron surgiendo las primeras oficinas o departamentos del trabajo, para la aplicación administrativa de las leyes y reglamentos del trabajo.

Los países europeos fueron los primeros en crear oficinas o departamentos de trabajo.

INGLATERRA

Contó con la primera Oficina de Estadística del Trabajo, creada en 1866; en 1886, pasó a ser el LABOUR BUREAU, hasta absorberla en 1893, el LABOUR DEPARTMENT, dependiente del Ministerio de Comercio. En la actualidad constituye un Departamento Ministerial Autónomo.

(2)

FRANCIA

Inició también la función en materia laboral con una Oficina del Trabajo, más bien con fines estadísticos, que creó el año de 1891, subordinada al Ministerio de Comercio. Fue elevada a Dirección General en 1902 a consecuencia del Congreso Internacional que se celebró en París el año de 1900, del cual surgió la Asociación Inter-

(2) CABANELLAS, Guillermo, Ob. cit., pág., 750.

nacional para la Protección Legal de los Trabajadores. Y a principios de 1906, se formó un Ministerio de Comercio y Trabajo y el 25 de octubre del mismo año se creó el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, agrupando las Direcciones del Trabajo del Seguro, de la Mutualidad y de Protección del Trabajo de Menores. (3)

BELGICA

Fundó una Oficina del Trabajo por ley el 11 de enero de 1894, que convirtió en Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo al año siguiente. (4)

ESPAÑA

Fundó la Comisión de Reformas Sociales en el año de 1883, dependiente entonces del Ministerio de Agricultura, Industria y Comercio, se organizaba un Negociado de Trabajo.

En 1906, la comisión asciende a la jerarquía de los organismos y se convierte en el Instituto de Reformas Sociales. Se le asignó como objetivo preparar la legislación del trabajo, cuidar de su ejecución, organi-

(3) CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Volumen II, Editores - Liberos, Buenos Aires. 1960. pág., 410.

() Idem.

sando para ello los necesarios servicios de inspección y estadística y favorecer la acción social y gubernativa en beneficio de la mejora del bienestar de las clases obreras.

El 28 de mayo de 1913, un gabinete liberal propuso la creación del Ministerio del Trabajo pero tardó seis años en concretarse y es un gobierno conservador, en decreto del 8 de mayo de 1920, y éste quedó integrado por los Institutos de Reformas Sociales y Nacionales de Previsión, por el Negociado de Trabajo y el Consejo de Emigración y Patronato de Ingenieros y Obreros pensionados en el extranjero.

Sin afectar a su substancia y durante la guerra civil, por Decreto-Ley del 30 de enero de 1938, se creó el Ministerio de Organización y Acción Sindical. Y recuperó la antigua denominación, por la Ley del 8 del agosto de 1939.

(5)

ITALIA

Se crea en 1903 la Oficina de Trabajo, dependiente del Ministerio de Agricultura, Industria y Comer-

(5) CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Ob. cit. págs., 411, 412 y 413.

cio, llegó a ser más adelante Dirección General del Trabajo del Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo, creada en 1916. En 1920 se estableció el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que pasó por diversas vicisitudes durante el ⁵fabismo, primero como Ministerio de Economía Nacional y luego como Ministerio de Trabajo. (6)

SUIZA

En el año de 1898, estableció una Oficina Internacional del Trabajo en Basilea, para atender los primeros conflictos surgidos con los trabajadores migrantes.

PORTUGAL

Organizó el año de 1897, el Ministerio de Obras Públicas, Trabajo e Industria.

HOLANDA

Creó por Decreto Real del 18 de julio de 1887, el Ministerio de Trabajo.

En el presente siglo fueron creados varios Departamentos Autónomos de Trabajo en los que figuran

(6) CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Ob. cit. pág., 414.

los siguientes países:

Austria a partir de 1903;

Hungría en 1904;

Rumania y Rusia en 1905;

Noruega en 1906;

SUECIA

En 1907, al Real Colegio de Comercio se le asignaron funciones similares y se le permitió intervenir en los conflictos obreros-patronal. (7)

Lo anterior nos permite tener un panorama, al menos, de los primeros establecimientos formales y el inicio de una administración del trabajo.

1.1.2. En los Estados Unidos Mexicanos

El estudio de los antecedentes del derecho administrativo es importante, porque permite conocer el

(7) CAMACHO HERRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Temis, Bogotá 1961. págs.,

origen inmediato de éste, nos coloca en la posibilidad de aprovechar la experiencia, para la consecución de mejores y adecuados logros, respecto de la organización y atribuciones en beneficio de la colectividad y de la clase obrera principalmente.

La historia de la administración del trabajo en nuestro país, surgió al igual que en otros países. Cuando el Estado dictó las primeras leyes laborales hubo de preocuparse por su vigilancia y cumplimiento, tarea principal que se le asigna al derecho administrativo del trabajo.

La totalidad de los historiadores de nuestro país piensan que con el triunfo de la Revolución Mexicana obtenida por C. Francisco I. Madero, es con quien surgió nuestro Derecho Administrativo del Trabajo, y señalan el día 21 de mayo de 1911, como fecha del primer intento por crear una dependencia encargada de los asuntos laborales, más fue hasta el 22 de septiembre del mismo año que se presentó a la Cámara de Diputados un proyecto de decreto para crear un departamento del trabajo, no como dependencia autónoma sino incorporado a la Secretaría de Fomento. La iniciativa se aprobó hasta el mes de noviembre y el decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación "El Constituyente" con fecha 18 de diciembre de 1911.

El texto es el siguiente:

" Francisco I. Madero Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos nos decreta:

Artículo 1. Se establece una oficina denominada Departamento del Trabajo, que depende de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

Artículo 2. El Departamento del Trabajo estará en cargo de:

I.- De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República;

II.- Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten;

III.- Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueron contratados, y

IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflictos entre empresario y trabajadores sirviendo de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo

soliciten los interesados.

Artículo 3. Los datos e informaciones relacionadas con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una publicación consagrada a este objetivo, lo cual se distribuirá profusamente entre los particulares, empresarios, negociaciones, cámaras de comercio, agricultura e industria, autoridades, etc, así como entre los centros autorizados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeras.

Artículo 4. Se autoriza al Ejecutivo de la Nación para expedir el reglamento de la presente Ley.

Artículo 5. Se amplía el presupuesto de egresos vigente, Ramo VIII.

José Natividad Macías, Diputado Presidente;
José Ma. Pino Suárez, Presidente del Senado;
Daniel García, Diputado Secretario;
Francisco Alfaro, Senador Secretario.

Por tanto, mando se imprima, publique, circule y se le de el debido cumplimiento.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal en México a 13 de diciembre de 1911.

Francisco I. Madero. Rubrica (8)

En la gestión presidencial del usurpador Victoriano Huerta, y éste con fecha 17 de febrero de 1914, presenta una iniciativa de reformas de diversas Leyes, entre ella la del 13 de diciembre de 1911, por la cual se crea la Secretaría de Industria y Comercio y el Departamento del Trabajo y le correspondía conocer las siguientes materias:

- A) Trabajo comercial;
 - B) Trabajo minero;
 - C) Trabajo industrial o fabril;
 - CH) Estadística general, y
 - D) Instituciones y congresos relativos al mejoramiento de las condiciones de los obreros.
- (8) GUZMAN GUERRERO, José, Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico, Editada por la S T y P S., México 1981 págs., 8, 10. y 11.

Al inició de la gestión presidencial de Don Venustiano Carranza, designó con fecha 11 de septiembre de 1914, a Don Antonio Valero jefe del Departamento del Trabajo, y le otorgan las funciones de promover e integrar todo aquello que fuese conveniente para el bienestar y progreso de la clase trabajadora.

A partir de este momento se da especial importancia a la materia laboral, el de septiembre de 1914 el presidente Venustiano Carranza convoca a los gobernadores y jefes constitucionalistas a una convención y el 28 de septiembre de 1914 se crea una sección más en el Departamento del Trabajo, la bolsa de trabajo.

El 1' de octubre del mismo año se inicia en la Ciudad de México la mencionada convención misma que fue trasladada sin el consentimiento del presidente, a la Ciudad de Aguascalientes, por lo tanto Venustiano Carranza la desconoce y se traslada al puerto de Veracruz para declarar establecido en éste lugar la residencia de los tres poderes. En este lugar el 29 de enero de 1915 publica un decreto que reforma el Artículo 72', fracción X, de la Constitución de 1857 y faculta al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo.

Como resultado de los trabajos y estudios realizados, y de conformidad con los datos reunidos por

el Departamento del Trabajo, el 23 de febrero de 1915, el presidente Venustiano Carranza decreta el aumento de un 35%, en los jornales de los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos y que a la letra dice:

Venustiano Carranza, primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Nación y Jefe de la Revolución, en uso de las facultades de que me hallo investido y

Considerando:

Primero. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5', de la Constitución Federal nadie puede ser obligado a prestar servicios personales, sin su pleno consentimiento y sin la justa retribución; que tratándose de obreros que viven del producto de su trabajo personal, no puede considerarse como justa una retribución que no basta para cubrir el costo medio de la vida, puesto que el primer derecho de todo hombre es el de vivir.

Segundo. En la alza considerable que han alcanzado los artículos de primera necesidad en todas las poblaciones de la República y principalmente en los centros industriales y fabriles ha elevado considerablemente el costo medio de la vida de los obreros industriales de tal manera que no pueden obtener en cantidad suficiente

con el jornal de que hoy disfrutan, los artículos que tienen necesidad para preparar sus propias fuerzas y atender a sus familias.

Tercero. Que esta situación de los obreros, se ha hecho más aguda y dolorosa en los que trabajan en la industria textil, pues por las condiciones especiales del lugar y de organización de esa industria, el personal obrero de ella cuenta con menos elementos para ayudarse a sobrellevar las dificultades y exigencias de la situación general;

Cuarta. Que según los datos reunidos por el departamento del trabajo, los precios de realización de los productos elaborados en esas fábricas han venido aumentando considerablemente, sin que se haya producido un aumento correlativo en los jornales de los obreros, aumento que hubiera sido no sólo equitativo, sino estrictamente justo, dadas las condiciones que reviste la situación general del país y los especiales de los obreros que en esas fábricas trabajan;

Quinta. Que algunos empresarios, a quienes los obreros que para ellos trabajan, se han dirigido solicitando aumento en los jornales, han manifestado que no tendrían inconveniente en concederlo, dentro de los límites equitativos, si la medida se hiciera extensiva a todas las fábricas similares, y

Sexto. Que siendo justas las solicitudes de los obreros de hilados y tejidos, y no siendo posible en las actuales circunstancias, dada la urgencia del asunto, convocar a una conferencia de empresarios para llegar prontamente a un resultado definitivo, se hace indispensable la intervención del Gobierno para establecer siquiera con carácter de provisional, una regla de común observancia sobre el particular, recurriendo para el efecto a las amplias facultades de que se encuentra investido, he tenido a bien decretar lo siguiente:

Artículo 1. Se aumente en un 35% el jornal diario que actualmente se paga a los obreros de los departamentos y demás dependencias de las fábricas de hilados y tejidos de algodón, lana, yute y henequén, establecidas en la República o que se estableciera en lo sucesivo; y un 40% los pagos que se hacen en dichas fábricas por labores de destajo.

Artículo 2. Este aumento de retribución subsistirá hasta que puedan establecerse las bases sobre las cuales se fijará el jornal o salario mínimo que para la retribución del trabajo personal ha de regir en la República.

Artículo 3. Los aumentos de retribución que establece esta Ley comenzarán a surtir su efecto a contar desde el día 1° de abril del presente año.

Artículo 4. Los obreros que trabajan en las fábricas a que se refiere el artículo 1°, tendrán derecho a reclamar a los empresarios o encargados, de ellos el pago íntegro del jornal corriente con el aumento estipulado y ser indemnizados por dichos empresarios o encargados en caso de que algunos de ellos se rehusaran al pago.

Publíquese para su cumplimiento.

Veracruz, marzo 22 de 1915. Venustiano Carranza. Rubrica. Al C. Lic. Rafael Zubarán Capmany. (9)

El 31 de diciembre de 1917 se publica una nueva Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en el Diario Oficial de la Federación " El Constituyente ", por el cual se establecen siete Secretarías y cinco Departamentos. Y le correspondía despachar los asuntos relacionados con las industrias en general; con las cámaras y asociaciones industriales; con las compañías de seguros, propaganda; enseñanza industrial y comercio; cámaras y asociaciones obreras y huelga, y estadística industrial.

(9) GUZMAN GUMARRA, Josué, Ob. cit. págs. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

Durante el período en que fue presidente el general Plutarco E. Calles, se reestructura la Dirección del Trabajo, se crearon las siguientes unidades administrativas:

1. Industria minera;
2. Industrias varias no específicas y profesiones diversas;
3. Investigaciones;
4. Informes sociales;
5. Inspección;
6. Agregados obreros en el extranjero, y
7. Colocación administrativa.

En el transcurso de 1926 y 1927, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, emite tres circulares que son las siguientes:

La circular del 23 de abril de 1926, hacia del conocimiento de los gobernadores de los Estados que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo era competente para atender los conflictos entre trabajadores y patrones de ferrocarriles.

La circular del 10 de marzo de 1927 facultaba a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para intervenir en la resolución de los conflictos que se presentaran entre trabajadores y patrones en las materias de minería y petróleos.

La circular del 15 de marzo de 1927 facultaba a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para intervenir en los conflictos que se suscitaren entre trabajadores y patrones en la industria textil, y ampliando facultades para intervenir en aquellos conflictos que surgieran y afectan a distintas entidades federativas, con el objeto de evitar el conflicto de competencia entre éstas.

Las anteriores circulares mencionadas sirven de base y antecedentes para la aprobación y promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931. (10)

Promulgada la primera Ley Federal del Trabajo en agosto de 1931, por Decreto del 30 de noviembre de 1932 y bajo la presidencia del General Abelardo L. Rodríguez y estableció un Departamento Autónomo de Trabajo, al que se encargaron las siguientes funciones:

(10) GUZMAN GUERRERO, Josué, Ob. cit. págs 26, 27, 28, 29, 30.

- A) El estudio, iniciativa y aplicación de la Ley Federal del Trabajo;
- B) Lo concerniente a las asociaciones patronales y obreras de resistencia;
- C) La vigilancia y cumplimiento de los contratos de trabajo individuales y colectivos;
- CH) La inspección del trabajo en todo sus aspectos;
- D) Los seguros sociales establecidos por la Constitución de 1917;
- E) La representación en congresos y reuniones nacionales e internacionales del trabajo;
- F) La conciliación y la prevención de los conflictos laborales que surgieren entre los factores de la producción, capital y trabajo, al igual que los conflictos intergrupales;
- G) La organización y funcionamiento de las comisiones mixtas que debían actuar en las empresas.

- H) La investigación e informaciones sociales a través de varias oficinas que se encargaron de las funciones correspondientes en materia de previsión social, de higiene, de seguridad, de medicina del trabajo de publicaciones y dos dependencias por su novedad en nuestro medio: la de mujeres y menores, para atender asuntos propios de unas y otros a fin de evitar que las primeras fueran explotadas o discriminadas e impedir que los segundos fuesen contratados en contravención de las Leyes y del reglamento promulgado para su protección, otra para atender la procuración o defensa del trabajo, que fue la base de la integración posterior de una Procuraduría Federal del Trabajo.
- I) En control administrativo de las Juntas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje de jurisdicción federal; y
- J) La creación de las primeras bolsas de trabajo encargadas de atender los problemas de empleo y desocupación de los trabajadores.

Este Departamento fué de vida efímera, porque ocho años más tarde, el 13 de diciembre de 1940 el Presidente de la República, General Manuel Avila Camacho, envía a la Cámara de Diputados el proyecto de reformas a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estados, mismo que previa su aprobación, se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre del mismo año, por el cual se convierte el Departamento del Trabajo en Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El primer Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fué publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de abril de 1941.

El 9 de abril de 1957 se expide un nuevo reglamento, que reestructura a la anterior organización interna de la Secretaría, desde entonces podríamos decir que a habido una reestructuración por cada uno de los distintos siete regímenes presidenciales. (11)

(11) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1985. págs., 90, 91, 92, 93.

1.2. Naturaleza del Derecho Administrativo
del Trabajo

La teoría clásica o romana se basa en la clasificación y definición del derecho que dio Ulpiano:

" Publicum jus et quod ad statum rei
romanae spectat, privatum quod ad
singulorum utilitatem. "

" Derecho Público es el que atañe
a la conservación de la cosa
romana, privada el que concierne
a la voluntad de los particulares. " .
(12)

La ciencia jurídica se ha dividido tradicionalmente en dos grandes ramas, el Derecho Público y el Derecho Privado, ambos vocablos provienen del latín " publicum jus y privatum jus. "

(12) GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 33ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1982. págs., 131, 132, 133, 134, 135.

" El Derecho Público es el conjunto de normas que regulan el ejercicio de la autoridad estatal, determinando y creando al órgano competente para ejercitarla, el contenido posible de sus actos de autoridad estatal y el procedimiento mediante el cual dichos actos deberán realizarse. " (13)

" Se entiende por Derecho Privado el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa, en dichas relaciones, investidas de autoridad estatal. " (14)

Hasta nuestros días se presentan las polémicas, que aún no termina de aclarar la distinción entre Derecho Público y Derecho Privado. Muchas son las teorías a este respecto, más de un centenar, pero se pueden dividir en dos grupos: las que admiten la separación entre el derecho público y el derecho privado, y las que desechan esta clasificación, fundadas en que no es admisible la división porque el derecho es unitario.

(13) Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III " D ", Editorial Porrúa. S.A. México. 1985. págs., 197 y 198.

(14) Idem.

Surge una nueva disciplina jurídica frente al Derecho Público y al Derecho Privado, que es el Derecho Social.

La expresión " Derecho Social " nos parecerá hasta cierto punto pleonástica, por la razón que todo derecho es social, en tanto se da en la sociedad y es un instrumento para hacer posible la convivencia humana en la sociedad, en este caso, derecho social sería todo el derecho habido y por haber.

Más al referirnos al derecho social, tomamos la expresión en su significado más estricto, queremos aludir a la corriente jurídica que hace su aparición en el momento en que las masas empiezan a ser reguladas, especialmente, por el derecho.

El término social que califica a esta rama del Derecho, deriva del reconocimiento que se hace de la significación jurídica de los grupos sociales como tales, y con un carácter proteccionista y de tutela hacia ellos, comienzan a figurar como unidades jurídicamente, formando parte de las legislaciones de los países.

La atención primordial de éste derecho son los grupos sociales y el hombre mismo considerado como miembro de la sociedad y como jefe de familia del cual

depende económicamente una serie de personas y es también un orden jurídico verdaderamente humano en que la seguridad se convierte en el nervio principal de este nuevo derecho.

De todo lo anterior, sólo resta transcribir la definición, que por su parte expresa el Doctor Trueba Urbina, del Derecho Social y que " Es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles. " (15)

El Doctor Andrés Serra Rojas, analizando al Derecho Administrativo del Trabajo estima que es una disciplina que gradualmente extiende el campo de su acción, no sólo en lo que se refiere a las relaciones del Estado con sus servidores, sino aún en aquellos casos en los que el Estado interviene en materia laboral fijando principios y los procedimientos, que estos no quedan al arbitrio de trabajadores y patrones. Y nos dice que la materia se presenta en forma polémica, pues algunos autores reclaman esta materia para el derecho del trabajo y parte integrante del derecho social.

(15) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6 Edición, Editorial Porrúa. S.A. México 1981. págs., 155 y 156.

Más sin embargo el citado doctor no comparte esta idea y se orienta principalmente en la doctrina francesa de actualidad, que en los tratados del derecho administrativo incluye la materia del derecho administrativo del trabajo en el campo del derecho público. (16)

Opinión contraria a la del Doctor Serra Rojas es la que considera en la actualidad el Derecho Administrativo del Trabajo, junto con el Derecho del Trabajo son contemplados como parte sustancial no del Derecho Público mucho menos del Derecho Privado, sino del Derecho Social, por el carácter de su contenido jurídico-social.

Dentro de la doctrina del Derecho Social se observa una fuerte corriente de opinión en torno a sus características de nivelador de las desigualdades que existen en la sociedad, Gustar Radbruch sostiene que " La idea central en que el Derecho Social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen." (17)

(16) SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, 13ª Edición, Tomo I, Editorial Porrúa. S.A. México 1985. pág., 155

(17) RADBRUCH, Gustar, Introducción a la Filosofía del Derecho, (Traducción de Wencelmo Roces), Fondo de Cultura Económico, México 1978. págs., 161 y 162.

El doctor Trueba Urbina opina, que podría pensarse con ligereza que el derecho administrativo del trabajo es una rama del tradicional derecho administrativo y por consiguiente materia del derecho público; más no es así, porque el derecho administrativo del trabajo es rama del derecho del trabajo y disciplina integrante del derecho social, habiendo nacido ambos con el artículo 123° de la Constitución de 1917, de donde se deriva la nueva función social del Estado moderno para intervenir en los conflictos entre los factores de la producción.

El citado doctor asevera que el derecho administrativo del trabajo, como parte del derecho del trabajo es, por consiguiente, derecho social que se manifiesta en la Constitución, en las Leyes de la materia y en los reglamentos.

(18)

Y además nos dice el doctor Trueba Urbina, en la Teoría Integral, "que el derecho del trabajo es independiente del derecho público y del derecho privado, porque considera que el derecho social se coloca en el mundo jurídico como normas fundamentales de alta jerarquía, porque recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó

que el Estado interviniera, en función de protección y reivindicación de todos los económicamente débiles." (19)

Estimamos que el nuevo derecho administrativo del trabajo nada tiene que ver con la función pública, ni trata de regular ningún servicio público. Aun cuando se vincula íntimamente con una autoridad que emana del derecho público administrativo, pero su función es exclusivamente social, esto es, de ejecución de Leyes de carácter social, conforme a los principios y textos del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Además las normas de derecho administrativo del trabajo no están destinadas a todos los hombres ni a la sociedad en general, sino se aplican exclusivamente a la clase obrera y su objetivo es de asistencia, tutela y reivindicación a los que viven de su trabajo materialmente e intelectualmente.

Consideramos que el derecho administrativo del trabajo es parte integrante del derecho social y se origina en el artículo 123 de la constitución de 1917, desechando la idea de que forme parte del derecho público y menos aún del derecho privado.

(19) TRUEBA UMBINA, Alberto, Ob. cit. págs., 155 y 156

1.3. Fuentes del Derecho Administrativo del Trabajo

Tradicionalmente se habla en la terminología jurídica que la palabra fuente tiene tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla, en efecto de fuentes formales, reales e históricas.

" Por fuentes formales entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas.

Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas.

EL término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos (inscripciones papiros, libros, etc.), que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. "

(20)

Respecto al derecho administrativo del trabajo se estima que es posible aprovechar la división de las

fuentes del derecho administrativo, por consiguiente haremos mención de algunas opiniones de destacados estudiosos del derecho:

El Dr. Andrés Serra Rojas señala que las fuentes del derecho administrativo son las siguientes:

- A) Las constituciones en general en cuanto estructuran la forma de gobierno;
- B) Las Leyes;
- C) Los tratados y convenciones internacionales;
- CH) La jurisprudencia y doctrina científica;
- D) La costumbre;
- E) Principios generales del derecho administrativo;
- F) Los reglamentos. (21)

En otro orden de ideas el Dr. Miguel Acosta Romero dice que antes de hacer una clasificación de las

(21) SERRA ROJAS, Andrés, Ob. cit. págs., 154, 155, 156.

fuentes del derecho administrativo general, es conveniente distinguir dos situaciones; la creación de la norma y la supletoriedad de la propia norma en su interpretación, ejecución o aplicación en los casos donde se observan lagunas o en los que no se encuentran previstas determinadas situaciones. En la primera lo importante es el origen de la norma o sea en la mente del legislador o en la conciencia social; en la segunda lo que interesa son las características de generalidad y abstracción que se reconocen a la ley, ya sea para su interpretación e integración o para los casos en que se recuiera resolver conflictos no previstos en ella o que van más allá de su alcance. Tomando en cuenta lo anterior el citado doctor estima que puede considerarse como fuentes:

- A) La constitución;
- B) Las leyes (federales o locales);
- C) La costumbre y el uso;
- CH) La doctrina de los tratados de derecho administrativo;
- D) La jurisprudencia de los Tribunales Federales, Locales y de los Tribunales Administrativos;
- E) El derecho internacional;

- F) El derecho común;
- G) Los reglamentos administrativos;
- H) Las circulares y oficios administrativos
- I) Las ideas políticas - sociales de los go-
bernantes. (22)

Para el profesor Barajas Montes de Oca, consi-
dera que en materia administrativa es difícil atender a
la división clásica de las fuentes, ya sea formales y ma-
teriales.

Expresa que las fuentes del derecho adminis-
trativo del trabajo en especial pueden considerarse a las
siguientes:

- A) Las constituciones políticas de la mayor
parte de las naciones, muchas de las
cuales han consagrado como garantía so-
cial el derecho del trabajo;

(22) ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General
de Derecho Administrativo, 6ª Edición,
Editorial Porrúa, S.A. México. 1984
págs., 24, 25, 26, 27, 28 y 29.

- B) La legislación propia de la administración pública del trabajo, destinada con exclusividad a resolver problemas de necesidad e intereses colectivos del sector productivo.

- C) Los convenios internacionales aprobados por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo;

- CH) Los reglamentos, decretos y circulares relacionados con la administración la-boral. (23)

Estamos de acuerdo con el estudio que hace el Dr. Trueba Urbina al referirse a las fuentes del derecho administrativo del trabajo, estimando que debe aceptarse como fuentes de esta disciplina los actos y hechos creados de principios o instituciones, las leyes y reglamentos, el derecho proletario, la costumbre y así como la jurisprudencia. Misma que manifiestan a su vez el carácter intervencionista del Estado moderno no sólo en actividades públicas sino sociales.

(23) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Ob. cit. págs., 62,63,64.

Expresa que en el derecho administrativo del trabajo deben conjugarse tanto las fuentes formales como las materiales, pues sólo así resultaría posible la creación de un sistema jurídico positivo laboral y para su aplicación práctica, a fin de que este nuevo derecho cumpla no sólo su función proteccionista de los trabajadores sino redentor y reivindicatorio, en la administración pública, privada y social. — discutible por supuesto —

Y clasifica dichas fuentes en siete grupos:

1. Fuentes jurídicas, que para este autor son las normas o principios creados por el poder público con imperio o mando que las hacen obligatorias para trabajadores, patrones y para las propias autoridades.
2. Fuentes espontáneas, no emanan de la autoridad pública, ni de la autoridad social, sino de la organización sindical obrera, pero cumple y ejercen la misma función de la ley en las relaciones entre trabajadores y repercuten en la empresa y frente a los patrones.
3. La constitución y la legislación administrativa del trabajo y de la previsión social. Esto se refiere a los preceptos a que se hace alusión sobre trabajo y previsión social, en el artículo 123 constitucional de nuestra legislación mexicana.

4. Los reglamentos administrativos del trabajo y de la previsión social. Para proveer a la observancia de las leyes del trabajo y la previsión social.

5. La costumbre y la jurisprudencia laboral. La primera surge en los centros de trabajo y en la vida social y la segunda son originados de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

6. El derecho proletario, para el Dr. Trueba Urbina señala que es base y esencia de la administración sindical obrera y constituye un derecho administrativo sindical del trabajo, que emana de las asociaciones profesionales y da sentido, ideología, movimiento, norma y acción al proletariado.

7. La interpretación de las normas de trabajo. Para él mismo autor, dice que siempre deberá aplicar se lo que tutela mejor o reivindique los derechos del trabajador, aplicando lo consignado en el artículo 18' de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: " En la interpretación de las normas de trabajo se tomara en consideración su finalidades señaladas en los artículos 2' y 3'. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador ". (24)

1.4. Concepto de Derecho Administrativo del Trabajo

Los tratadistas extranjeros tienen ideas distintas cada uno de ellos al referirse al derecho administrativo del trabajo, los alemanes lo consideran como un capítulo del derecho del trabajo de amparo al trabajador por lo que respecta a los italianos pretenden identificarlo con toda la legislación social laboral. Pero en realidad es que todas estas consideraciones obedecen a las muy particulares legislaciones de ellos.

Se considera que el concepto de Derecho Administrativo del Trabajo obedece históricamente a un conflicto social; la necesidad de resolver los problemas originados con motivo de la ruptura de los cuadros corporativos ya establecidos y el nacimiento de la gran industria, con ello, el proletariado.

Son muy variados los conceptos que se han dado del Derecho Administrativo del trabajo.

Así en primer lugar tenemos el concepto del autor Mario L. Devealfí nos dice: Se da el nombre de Derecho Administrativo del Trabajo " Al conjunto de nor-

mas que se refieren a la formación y funcionamiento de los órganos estatales que fiscalizan el cumplimiento de las prescripciones legales en materia de trabajo." (25)

Y para el autor Ernesto Krotoschin señala que debe entenderse por Derecho Administrativo del Trabajo " Es el que impone, en consecuencia, tanto a los empleados como a los trabajadores, sobre todo a aquéllos, ciertos deberes esencialmente sociales, en el sentido de que su cumplimiento se exige en interés de la sociedad entera organizada como Estado. De ahí que estos deberes adquieren el carácter de deberes de derecho público (no sólo de orden público). Existen frente al Estado, y no en la relación mutua, si bien indirectamente surten a veces también efectos sobre ésta. " (26)

Gottschalk, citado por el tratadista Guillermo Cabanellas en su texto: Introducción al Derecho Laboral nos dice: Que el Derecho Administrativo del Trabajo " Es un conjunto de instituciones y normas que disci-

(25) DEVEALI, Mario L., Lineamientos de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Tipográfica, Buenos Aires. 1953. págs., 67 y 68.

(26) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Depalma, Buenos Aires. 1948. pág., 234.

plinan la acción del Estado en el ejercicio de su función de garantizar y hacer efectivo el cumplimiento de los preceptos legales que con carácter imperativo y por tanto, iderogables por la voluntad de las partes del contrato o de la mera relación del trabajo, hayándose dirigida a resguardar y realizar, con mayor o menor grado de intensidad el interés de la colectividad en la protección del trabajador en cuanto a su persona, a su capacidad de trabajo y a las condiciones vitales del bienestar social." (27)

El tratadista Hugo L' Itala, citado por el profesor Barajas Montes de Oca Santiago, en su libro, nos dice: " El Derecho Administrativo del Trabajo se considera que es la parte de la legislación social que propugna por la organización económica-jurídica del trabajo humano subordinado, la cual regula el poder disciplinario que debe reconocerse al empleador como medio instrumental de la administración pública. " (28)

Por su parte el profesor Barajas Montes de Oca, estima que el Derecho Administrativo del Trabajo es el " Conjunto de facultades de gobierno y los deberes

(27) GOTTSCHALK, citado por CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Ob. cit. pág., 406

(28) HUGO L ITALA citado por BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Ob. cit. págs. 48 y 49

el " Conjunto de facultades de gobierno y los deberes del ciudadano que imiden se atente contra los deberes de las personas, en cuanto trabajador o patrono, para evitar dentro de la esfera de acción de este último la violación de los derechos del primero, proveyendo al respecto de éstos para permitir al individuo acudir a los recursos legales que impidan tal violación y la corrijan cuando haya exceso de poder o se adopten atribuciones que no competen ".
(29).

El doctor Trueba Urbina definió al Derecho Administrativo del Trabajo y que en su texto sobre la materia dejo escrito:

" El Derecho Administrativo del Trabajo se compone de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, estatutos sindicales, así como de leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la Administración Pública y de la Administración Social del Trabajo. "
(30)

Después de hacer mención de las definiciones de los distintos autores, podemos concluir que el Derecho

(29) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Ob. cit. págs., 18, 19 y 20.

(30) TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit. pág., 136.

Administrativo del Trabajo tienen como objetivo:

1. La dirección y vigilancia de las leyes y reglamentos de trabajo;
2. La creación de programas y sistemas tendientes a elevar la preparación y superación de los trabajadores;
3. Que el Estado intervenga como coordinador de funciones sociales y a la vez de armonizar los intereses de los trabajadores y patronos con el propósito de evitar el planteamiento de conflictos que puedan afectar a la sociedad en general; y
4. Mediante sus estatutos sindicales y también las leyes, reglamentos de trabajo sea siempre en beneficio de la clase trabajadora.

C A P I T U L O I I

CAPITULO II

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

2.1. Concepto de Autoridades del Trabajo

En primer lugar nos referimos a la definición de " Autoridad ", para después llegar a un concepto que nos permita saber qué se debe entender específicamente por autoridades del trabajo.

Entre las varias versiones que da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, las más próximas al derecho son:

- 1) potestad, facultad;
- 2) poder que tiene una persona sobre otra que le está subordinada, y
- 3) persona revestida de algún poder, mando o magistratura. (31)

(31) Diccionario Jurídico, Tomo I, A-B, Editorial Porrúa, S.A. México 1985 pág., 246

El diccionario de derecho define la palabra " Autoridad como la protestad legalmente conferida y recibida para ejercer una función pública, para dictar al efecto resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la amenaza de una sanción y la posibilidad legal de su ejecución forzosa en caso necesario. " (32)

Por su parte, el Licenciado Francisco Breña Garduño define a la " Autoridad como todo órgano del Estado dotado de facultades decisorias o ejecutivas cuyo ejercicio crea, modifica o extingue derechos u obligaciones de manera imperativa para los ciudadanos. " (33)

De conformidad con los análisis efectuados por el egregio maestro Ignacio Burgoa O. , la palabra " Autoridad equivale a poder, potestad o actividad que es susceptible de imponerse a algo, y, referida al Estado, como organización jurídica y política de la sociedad humana, implica el poder con que éste está investido, superior a todos los que en él existan o puedan existir, y que se despliega imperativamente, en tal forma, que a

- (32) Diccionario de Derecho, 7ª edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1978. págs., 98 y 99.
- (33) BREÑA GARDUÑO, Francisco, Autoridades del Trabajo y sus Atribuciones, Editorial El Foro, México. 1965. pág.:., 55

nada ni a nadie le es dable desobedecerlo o desacatarlo, en una palabra es el poder de imperio, emanado de la soberanía, cuyo titular real es el pueblo. El concepto de autoridad, en atención en este sentido, constituye uno de los elementos que integran la naturaleza del Estado, garantía de la eficacia y observancia del orden jurídico.

(34)

Con base en lo expuesto el tratadista llega al siguiente concepto: " Autoridad es aquel órgano estatal, investido de facultades de decisión o ejecución, cuyo desempeño, conjunto o separado, produce la creación, modificación o la extinción de situaciones generales o especiales, jurídicas o fácticas, dadas dentro del Estado o su alteración o afectación, todo ello en forma imperativa. "

(35)

El doctor Mario de la Cueva, por su lado, señala que el derecho del trabajo es el estatuto que representa mejor el interés de la colectividad de ahí el interés público en su justa creación y en su exacto cumplimiento; y todavía hay que agregar que el cumplimiento del derecho del trabajo no está ilimitadamente subordina-

(34) BURGOA. O., Ignacio, El Juicio de Amparo 19' Edición, Editorial Porrúa. S.A. México. 1983. págs., 186 y 187.

(35) Idem. pág., 190.

do a la voluntad de trabajadores y patronos, pues dada su alta finalidad, la sociedad urge su cumplimiento, aun sin contar con la voluntad de los trabajadores.

De lo anterior el doctor nos da su concepto de autoridades del trabajo, y nos dice; tomando en cuenta los particulares caracteres y exigencias del derecho del trabajo, han producido la creación de un grupo de autoridades, distintas de las restantes autoridades del Estado y dotadas de una fisonomía y una función especiales. (36)

" Las autoridades del Trabajo pueden caracterizarse diciendo que son un grupo de autoridades distintas a las restantes autoridades del Estado y tienen por misión crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo ". (37)

Por lo que entiende el Licenciado Breña Garduño por autoridades y el análisis de los razonamientos y consideraciones de lo que el doctor Ignacio Burgoa O., apunta como autoridad y lo que el doctor Mario de la Cueva señala como autoridades del trabajo, nos permite

(36) DE LA CUEVA, Mario, Derecho del Trabajo
Edición, Tomo II, Editorial Porrúa.
S.A. México 1961 pág., 867

(37) Idem. pág., 868

llegar a un concepto que se estima aplicable en lo específico para el derecho del trabajo; en tal virtud a continuación expresamos lo que en nuestra opinión se debe entender por autoridades del trabajo.

Autoridades del Trabajo son aquellas que, de conformidad con las disposiciones jurídicas, tienen la facultad de vigilar y procurar el cumplimiento y observancia de las normas laborales, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y de acuerdo con las funciones que las propias leyes les atribuyeron.

Las autoridades del trabajo tienen una hermosa función en la vida contemporánea, pues constituyen el fiel de la balanza y sus platillos son el capital y el trabajo y además deben entender plenamente las necesidades de los trabajadores y tener el firme propósito de procurar el bienestar de la colectividad, es decir, el bienestar de los trabajadores, cuyo trabajo forma los cimientos de la vida social, en sus propósitos radican la posibilidad de alcanzar el bien común, y en consecuencia procurar el mejor nivel de vida para los obreros.

Referente a las cualidades imprescindibles de las autoridades del trabajo, debe ser rápida y eficiente, porque la tramitación lenta de un conflicto de trabajo daña a los factores de producción.

2.2. Autoridades del Trabajo y Servicios
Sociales en la Ley Federal del Trabajo

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en vigor en el Título Once, Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, Capítulo I, Disposiciones Generales, en su artículo 523, que a la letra dice:

" La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades. "

En párrafos sucesivos vamos a referirnos brevemente a las distintas autoridades mencionadas por el artículo 523' de la Ley Federal del Trabajo.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Tiene como funciones, estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación laboral. Además organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico

co y administrativo.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

La primera de ellas tiene importante injerencia en lo que concierne al reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores, en tanto se trata de un organismo fiscalizador y de control en dicha participación, facultades que realiza conforme a los artículos 121' y 122' de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la Secretaría de Educación Pública, le corresponde intervenir en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los patronos en materia educativa y, últimamente en lo que toca a capacitación y adiestramiento.

Autoridades de las Entidades Federativas

Las Direcciones Estatales del Trabajo tienen como encomienda vigilar el cumplimiento de los postulados constitucionales en materia de previsión social, así como de establecer, en general, las políticas laborales que deban observarse dentro de esa entidad. Claro que esto último, se hará de manera acorde con la política laboral que en términos generales establezca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como máximo organismo administrativo laboral.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Es un organismo que tiene como función, representar o asesorar a los trabajadores y sindicatos, cuando éstos lo soliciten, en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo ante cualquier autoridad; para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliatoria de la ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

Cabe aclarar que todos los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán enteramente gratuitos.

Inspección del Trabajo

Diremos que la finalidad de esta autoridad del trabajo, consiste en la acción estatal que tiende a fortalecer la protección que la ley garantiza al trabajador. Esto a través de tres funciones esenciales:

1. Control del cumplimiento de la ley laboral.
2. Labor de asesoramiento a los trabajadores interesados, en cuanto a sus obligaciones y derechos.

3. Tarea de información.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Esta Comisión tendrá a su cargo fijar los salarios mínimos generales y profesionales, para lo cual deberá formular todos los estudios que sean necesarios, allegarse los datos indispensables para el desempeño de su función y recibir los estudios que los trabajadores y los patronos le presenten, analizándolos antes de dictar su resolución.

Dicha Comisión tiene por sede a la ciudad de México. Se integra de forma tripartita; esto es, con representación del Estado, de los trabajadores y de los patronos.

Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Pues bien, esta Comisión es otra autoridad administrativa en materia laboral, que reconoce la Ley Federal del trabajo. Este organismo tiene la finalidad de fijar el porcentaje de utilidades que debe ser repartido a los trabajadores, de los beneficios netos de la empresa.

Además está facultado para practicar estudios

a fin de conocer las condiciones de la economía nacional y las necesidades de fomento y desarrollo de la industria del país.

Juntas Federales de Conciliación

Tendrá como función las siguientes; actuar como instancia conciliatoria protestativa para los trabajadores y los patrones; actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excede del importe de tres meses de salario. (artículo 591' y 600' fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.)

Juntas Locales de Conciliación

Funcionarán en las entidades federativas y se instalarán en los municipios y zonas económicas que determine el gobernador. No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios y zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. (artículos 601' y 602', de la Ley Federal del Trabajo.)

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Esta junta le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de

hechos íntimamente relacionados con ellos, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. (artículo 604 y 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo)

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Funcionarán en cada una de las entidades fedrativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (38)
(artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo)

- (38) BERMUDEZ GISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México 1989 págs., 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226.

2.3. Competencia Constitucional de las Autoridades del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo

El término competencia se encuentra íntimamente vinculado al estudio de la jurisdicción. De ahí que hemos optado fijar previamente el concepto de éste, a fin de que pueda entenderse qué es competencia.

El vocablo jurisdicción se deriva de los términos jus - derecho, recto y dicere - proclamar, declarar, decir, significa proclamar el derecho, lo anterior desde el punto de vista etimológico. (39)

Para el doctor Hugo Italo Morales S., y Rafael Suck, la jurisdicción " es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio. " (40)

- (39) Diccionario Jurídico, Tomo V, I-J, editado por la U N A M, México. 1984 pág., 256.
- (40) MORALES S., Hugo Italo y Otro, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Editorial Trillas. S.A. de C.V. México. 1987 pág., 54

La Licenciada Carmen Olivera Rodríguez, por su lado, define a la jurisdicción: " Como la facultad propia del Estado, atenta a su soberanía, para resolver, por conducto de sus órganos idóneos, las controversias que sobre derechos surgen dentro de su territorio. " (41)

Por lo que respecta a la competencia es vista de dos puntos:

" En sentido lato que se define como el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones.

En sentido estricto se puede afirmar que es, en realidad la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto, es decir, es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones. " (42)

- (41) OLIVERA RODRIGUEZ, Carmen, Tratado de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México. 1985. págs., 53, 55 y 56.
- (42) GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, 6ª Edición, Editorial U. N. A. M., México. 1983. págs., 155 y 156.

Por su parte la licenciada Olivera Rodríguez, señala que la competencia es la capacidad de un tribunal o de un juez para conocer de una controversia legal y decidir válidamente sobre el fondo de la misma. La competencia fija los límites dentro de los cuales el órgano jurisdiccional puede ejercer su función de decir derecho.

Los elementos que fijan la competencia son cuatro: la materia, la cuantía, el grado y el territorio.
(43)

Nos dice el doctor Hugo Italo Morales S., y Rafael Tena Suck, que la jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por razón de territorio, de cuantía y de la materia.

Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia. Es decir, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios.
(44)

(43) OLIVERA RODRIGUEZ, Carmen, Ob. cit. págs., 57 y 58

(44) ITALO MORALES S., Hugo y otro., Ob. cit. págs., 55 y 56.

De acuerdo con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, existen diversas normas de competencia en materia de trabajo, que sintetizaremos a continuación:

La competencia laboral por materia

La competencia federal por razón de la materia es de excepción y se encuentra determinada en los términos de la Fracción XXXI del apartado " A " del Artículo 123' Constitucional y en el artículo 527' de la ley reglamentaria, que en párrafos posteriores transcribiremos. Las materias que no se encuentran reguladas en dichas disposiciones se entienden reservadas a los Estados para conocer y resolver sobre los conflictos que se susciten sobre las mismas.

Los artículos arriba mencionados a la letra dicen:

" La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de :

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;
4. Huelera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarriles;
19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo".

la competencia laboral por razón del territorio.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 700, señala la competencia por territorio, expresando:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, conocerá la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606' de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Competencia por razón de la cuantía

Se establece formalmente en el artículo 600', fracción IV, de la Ley de la materia, faculta a las Juntas Federales de Conciliación a actuar como de Conciliación y Arbitraje, exclusivamente en aquellos asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excede del importe de tres meses de salario. Además, el artículo 603', de dicha Ley señala que las disposiciones referidas a las Juntas Federales de Conciliación, son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación.

En suma, las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocerán los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación, advirtiéndose que dicha competencia es fijada por exclusión, es decir, las facultades que no estén expresamente concedidas a la federación, se entenderán por exclusión reservadas a los Estados.

CAPITULO III

CAPITULO III

LA INSPECCION DEL TRABAJO

3.1. Antecedentes Históricos en los Estados Unidos Mexicanos

Realmente no es hasta dos décadas después del inicio de la ocupación española cuando encontramos antecedentes académicos serios de lo que más tarde sería la inspección del trabajo.

Antonio Saracho Zapata es el tratadista mexicano de temas laborales que de manera más informada se ha ocupado de la inspección, en una de sus colaboraciones, dice así, el origen y desenvolvimiento de la inspección del trabajo en México, habra de limitarse a señalar los aspectos sobresalientes, que concurrieron a producirlos en las épocas; de la Colonia y México Independiente. Considera el autor, distinción útil puesto que cada una de estas etapas se muestran características completamente diferentes en la estructura social, política y económica del país.

La Colonia

En los comienzos de la colonización, principian los llamados repartimientos, como recurso necesario para fincar la conquista y compensar a los aventureros, calmando su deseo de poder y riqueza. Posteriormente muy lejos en España, la Reina Isabel condenó esta costumbre, ordenando que se ponga en libertad a los indios repartidos que, de acuerdo con los caciques, les sea señalado un tributo, como corresponde a vasallos libres.

El sano intento de los monarcas españoles, derrumbóse, por la Carta de 20 de diciembre de 1503, que autorizan nuevamente los repartimientos, temporales, aunque ahora disfrazados de encomiendas.

Es indudable que si la encomienda hubiese conservado los lineamientos generales que tal institución tuvo en Europa, habría sido en esencia sistemática protectorista. Pero, al pasar a América, se reglamentó como el derecho concedido por merced real a los beneméritos de las Indias para percibir y cobrar para sí los tributos de los indios. La realidad es que sólo fue pretexto para reducir a la esclavitud a los indios y la encomienda no oculta que en el fondo fuere un simple repartimiento.

Los indios, en consecuencia, realizaron los trabajos más duros; se les aprovechó en el cultivo de la

tierra en el mejor de los casos, pero la base del enriquecimiento consistió en la explotación de la minería, y ahí sirvió el nativo en las condiciones más ruines que el ser humano puede imaginar; se le utilizó también en la construcción como bestia de carga en el transporte; en las salinas; en las plantaciones de caña, etc.

Semejante abuso y explotación en perjuicio de los indios, no podía pasar inadvertida. Surgen los defensores de los indios, entre los que destacan, el Padre Bartolomé de las Casas y el Prelado Juan Zumárraga.

Estima el citado autor que, el primer intento para mejorar la situación del indio, lo constituyeron las Ordenanzas de diciembre de 1512, conocidas con el nombre de Leyes de Burgos, que prescribían lo siguiente:

" 1) Que el trabajo había de limitarse a dos períodos de cinco meses anuales, separados por un descanso de cuarenta días en el que los indios atenderían a labores de sus bienes propios.

2) Que a las minas solo irían un tercio de los indios encomendados.

3) Que para evitar las caminatas que eran obligadas para trasladar a los indios desde sus poblados a los lugares de trabajo, se hicieran chozas cercanas

para habitación, iglesias para los rezos y cataciones en las posesiones del encomendero para que las cultivaran para sí los indios.

4) Que se dieran alimentos proporcionados al trabajo, más para el de las minas que para el del campo.

5) Que a las mujeres embarazadas solo se les dieran trabajos penueños, como a los niños.

6) Que a los caciques se les señalaran ocupaciones menos serviles.

7) Que se designaran visitadores para vigilar el cumplimiento de estas ordenanzas, especialmente en lo tocante al trato y pago de salarios. " "

También menciona que en las Leyes de Burgos, se establecía un sistema de inspección de trabajo, que es de poder considerarse muy anticipado a los que nacieran en Europa con motivo de las primeras reglamentaciones del Derecho del Trabajo.

Fray Bartolomé de las Casas, en 1539, encontrándose en España, insistió en el mal trato que recibían los indios, por parte de los encomenderos, estos argumen-

tos convencieron al Rey de la necesidad de prohibir las encomiendas, y que a consecuencia de ello, se emitieron las Leyes Nuevas, en el año de 1542, con severísimas restricciones en cuanto al empleo de los indios. Tuvieron vida corta, finalmente fueron derogadas en 1545, con lo que lamentablemente fracasaron los intentos por dar a los indios mejor vida.

Concomitantemente con las Leyes de Indias que regularon el sistema gubernamental de la Nueva España, se dictaron diversas ordenanzas referentes a la regulación de las relaciones entre los españoles e indios, con el fin de proteger a los naturales; normas estas que llevaban un contenido de buena voluntad y de misericordia.

así, la vigilancia del cumplimiento de las ordenanzas fué encargada a un cuerpo de funcionarios de alta jerarquía, entre ellos por su orden, el Virrey, los veedores, visitadores, oidores, etc. El Virrey fue el ejecutor en la Nueva España de las Ordenanzas Reales, y tenía para su servicio a los Jueces Repartidores, Gobernadores de Provincia, Alcaldes Mayores, etc., para que personalmente se cerciorasen, en los casos en que les instruya, sobre la aplicación de las Leyes de Indias.

Considera el citado tratadista, prudente hacer referencia a lo expresado en la Real Cédula de repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632, así inicia; " ... el juez visitador que deba acudir a todas las labores y minas, a las de ganados donde sirven los indios del distrito de su repartimiento para ver si les pagan su jornal y si los tratan bien y dejan ir a sus pueblos después de la semana, o no lo hacen ... ". Obsérvese en primer término como casi a mitad del siglo XVIII, no se ocultaba el hecho de que había repartimiento de indios; en segundo lugar, hay la confesión paladina de que los funcionarios encargados de la vigilancia sobre las condiciones de trabajo de los indios, se reducía al trato que recibieran de los españoles, pago del jornal y descanso semanal, pero alguna fiscalización, no se realizaba a pesar de que la tenían asignada.

El citado autor estima, con los datos allegados, es posible concluir que el trabajo en México, en los tiempos de la Colonia estaba regulado por las leyes de Indias en cuanto tocaba a los naturales del país. La aplicación de estas Leyes de Indias, que protegían a los naturales, para que fueran tratados como seres humanos, no fué en general eficiente, por el contrario, el examen de los documentos oficiales emitidos en aquella época, hace creer que a pesar de los deseos de los Reyes, se vivió un clima de servidumbre y de esclavitud. No obstante, podemos calificar que los antecedentes primarios de

la inspección del trabajo aparecen en esta época, ya que se encomendó la vigilancia de las Leyes de Indias a diversas autoridades. Que estas tentativas de aplicar una legislación, fracasara, porque se encomendó tan delicada función a personal o dependencia no calificadas convenientemente para ello.

México Independiente

La independencia de México, del 15 de septiembre de 1810, fué una consecuencia derivada del trato infame que recibió el aborigen.

Hidalgo es el símbolo de la libertad, ordenó publicar en el Bando Solemne del 6 de diciembre de 1810, la siguiente declaración: " Que todos los dueños de esclavos deberán darles libertad dentro del término de diez días, so pena de muerte, la que se les aplicará por la transgresión de este artículo ".

Morelos, es el que intenta estructurar al México Nuevo, dentro del más estricto apego y respeto a la persona humana y tomando en cuenta una mejor distribución de la riqueza, y consiguiente, una mayor justicia social. Es así como en el Congreso de Chilpancingo, dicta los 23 puntos, y reproduzcamos el punto 12º de este documento: " que como la buena ley es superior a todo hombre, las que

dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapifia y el hurto ".

Ni en los Elementos de Rayón, ni en la Constitución de 1814, o la Federalista de 1824, la Centralista de Santa-Anna de 1836, ni en los diversos instrumentos orgánicos elaborados en el país en circunstancias especiales se dictaron medidas para tratar de establecer las bases generales por las que pudieran reglamentarse jurídicamente las relaciones de trabajo, o dictar normas tendientes a proteger a la clase trabajadora.

Por primera vez se trató el problema en el seno del Constituyente de 1856 - 1857, al pasar a discusión el artículo 4' del proyecto, relativo a la libertad de industria y de trabajo: " ' ... suscitó Vallarta el debate; en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo. ' "

Sin embargo, en los albores de la Revolución de 1910, el Estado interviene en la regulación de la materia laboral. Se dictan medidas orientadas a proteger a los trabajadores en relación con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. No obstante, se trata de leyes de los Estados y disposiciones de carácter administrativo emitidas por los Gobernadores. En materia federal no revelan ningún precedente de importancia en la materia que nos ocupa, en los años anteriores a la Constitución de 1917.

La Ley de José Villada, Gobernador del Estado de México, emitida el 30 de abril de 1904, y la del General Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, promulgada el 9 de noviembre de 1906, constituyen el origen de la reglamentación jurídica del trabajo con el fin de proteger a los asalariados; ambas leyes tienden a sustituir la teoría civil de la culpa por la del riesgo profesional; sin embargo, la segunda ley mencionada, en la práctica puede no haber sido tan eficaz como lo quiso su autor, toda vez que consideraba factor exculpante de la responsabilidad patronal, la negligencia enexculpante o culpa del obrero.

El Estado de Jalisco tuvo una intensa actividad legislativa en materia de trabajo. La ley del 2 de septiembre de 1914, conocida como Ley de Manuel M. Dieguez se adentra en el dominio del descanso dominical, des

canso obligatorio (días festivos) , vacaciones, jornada de trabajo, y establece sanciones por la inobservancia de las disposiciones relativas. Para su vigilancia instituye el sistema de denuncia pública.

El 7 de octubre de 1914 se emitió, en Jalisco la ley conocida como Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, que se substituyó posteriormente por la Ley de 28 de diciembre de 1915. Acuí se legisló sobre los principales aspectos del contrato individual del trabajo, y de la previsión social. Se estableció el sistema de queja ante los Tribunales, al crearse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, el de denuncia y el de queja ante tribunales especializados.

El sistema de inspección del trabajo aparece por vez primera en la legislación mexicana, con la promulgación de la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz, conocida como Ley de Cándido Aguilar, del 19 de octubre de 1914, dicha ley en los artículos 10 y 11, facultaba al Gobernador para nombrar el número de inspectores que fuera indispensable para la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones protectoras que el texto de la ley comprendía.

Es interesante, también la parte correspondiente a sanciones, estipulada en el artículo 16, que fijaba una multa de cincuenta a quinientos pesos, so arresto.

de ocho a treinta días, para los infractores, pena que resultaba duplicada para los casos de reincidencia.

Aún con la insuficiencia de documentación que nos informe respecto de la organización, funcionamiento y métodos emoleados por la inspección del trabajo de Veracruz creado por la Ley de Cádido Aguilar, podemos decir que, independientemente del aspecto operativo, que esa legislación constituyó en forma concreta el punto de partida para la historia de la inspección del trabajo en México.

En el Estado de Coahuila, emite su Ley del Trabajo, el 27 de octubre de 1916, en la cual establecía la existencia de inspectores, quienes en unión de los presidentes municipales debían vigilar el cumplimiento de las leyes, y ejercitar adicionalmente, la función conciliatoria.

En lo tocante a la actividad federal, respecto de la reglamentación del trabajo, tanto legislativo como administrativo, fue prácticamente nula, a excepción del proyecto del señor Francisco I. Madero, elevado a la categoría de Ley, promulgada el 18 de diciembre de 1911, ordenando la creación de un Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento. Es precisamente en el artículo 5º de dicha ley en que se hace referencia a dos inspectores.

Lo anterior es, en síntesis, la actividad desarrollada tanto por las autoridades locales como por la federal sobre regulación jurídica de las relaciones de trabajo, con anterioridad a la promulgación de la Constitución de 1917, la que en su artículo 123 establece las bases generales para la reglamentación del trabajo.

El artículo 123 constitucional fue aprobado por el constituyente de Querétaro y en él no se incluyó la institución de la inspección del trabajo, no obstante nadie ha discutido la legitimidad de su existencia y además en su parte introductiva expresaba: " El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región ... "

No se federalizó la legislación del trabajo, por virtud de las luchas sociales, se desconocía completamente la situación normal de la República, y en especial la de los lugares apartados; se creyó que tratándose de una República compuesta de Estados libres y soberanos, dicha federalización de la Ley del Trabajo significaría una intromisión en las facultades legislativas de los Estados posteriormente se sintió la necesidad de uniformar la legislación laboral en toda la República, y en el año de 1919, se reformó la Constitución en los artículos 73, Fracción X, y 123, primer párrafo; estableciéndose entonces que el Congreso de la Unión facultado para legis

lar en todo el país en teoría de trabajo, expediendo la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en cuanto a la aplicación de la ley se advirtió en dos esferas: una correspondiente a las Autoridades Federales, y otra, relativa a las Autoridades Locales.

La actividad legislativa de los Estados, sobre inspección del trabajo, a partir del año de 1917 en que se promulgó la constitución, hasta el año de 1929, en que se estableció la exclusividad de la legislación laboral para el legislador federal, disposiciones que mantuvieron su vigencia hasta el año de 1931 en que se dictó la Ley Federal del Trabajo, puede enumerarse de la siguiente manera:

- 1) 20 de mayo de 1918, en el Estado de Hidalgo;
- 2) 16 de diciembre de 1918, en el Estado de Yucatán;
- 3) 31 de diciembre de 1919, en el Distrito Federal;
- 4) 13 de octubre de 1920, en el Estado de Coahuila;

- 5) 1 de septiembre de 1921, en el Estado de Michoacán;
- 6) 14 de noviembre de 1921, en el Estado de Puebla;
- 7) 5 de julio de 1922, en el Estado de Chihuahua;
- 8) 24 de octubre de 1922, en el Estado de Durango;
- 9) 13 de agosto de 1923, en el Estado de Guanajuato;
- 10) 3 de agosto de 1923, en el Estado de Jalisco;
- 11) 10 de julio de 1924, nuevamente en Durango;
- 12) 1 de septiembre de 1924, nuevamente en Guanajuato;
- 13) 30 de noviembre de 1924, en el Estado de Campeche;

- 14) 21 de abril de 1925, nuevamente en Hidalgo;
- 15) 12 de junio de 1925, en el Estado de Tamaulipas;
- 16) 10 de octubre de 1925, en el Estado de Colima;
- 17) 21 de marzo de 1926, en el Estado de Oaxaca;
- 18) 14 de octubre de 1926, nuevamente en Yucatán;
- 19) 18 de octubre de 1926, en el Estado de Tabasco;
- 20) 31 de diciembre de 1926, en el Estado de San Luis Potosí;
- 21) 5 de marzo de 1927, en el Estado de Chiapas;
- 22) 1 de junio de 1927, en el Estado de Zacatecas;

- 23) 6 de marzo de 1928, en el Estado de Aguascalientes;
- 24) 8 de enero de 1929, en el Estado de Nayarit.

Las disposiciones de los Estados en lo tocante a la inspección del trabajo, no fueron homogéneas, en algunas se establecen sistemas para la selección de los inspectores de trabajo. En muchas la función asignada a los inspectores, fue la de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo; en otras, los legisladores se apartaron del concepto expresado, ya que en algunos Estados se les dieron amplias atribuciones y en otros prácticamente se les redujo a la impotencia como fiscalizadores de la Ley.

Unas legislaciones fueron lo suficientemente precisas como para establecer para los patronos, entre las obligaciones generales, la de permitir la inspección que las autoridades de trabajo llevaran a cabo en sus empresas con objeto de verificar el cumplimiento de las leyes de trabajo y la de acatar las órdenes emanadas de dichas autoridades en lo que fue de su jurisdicción, bien.

tras que en otras entidades se guardó absoluto silencio sobre el particular.

No fue sino hasta 1931, como es sabido, que se expidió la Ley Federal del Trabajo, cuando se legisló sobre trabajo en el aumento federal.

En la época del Presidente Calles, fue reestructurado el Departamento de Trabajo y se estableció la Inspección del Ramo. Para la atención de las labores de inspección, en general, se dispuso de dos categorías de inspectores: a) Inspectores Técnicos, y b) Inspectores del Trabajo.

Posteriormente se emitieron el Reglamento de la Inspección Federal, el de la Inspección del Distrito Federal, y algunos otros de carácter local que constituyen el fundamento legislativo vigente de la Inspección del Trabajo. (4 5)

- (45) SARACHO ZAPATA, Antonio, Desarrollo de la Inspección del Trabajo en México, Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. 1959. págs., 115 a 162.

3.2. Concepto de la Inspección del Trabajo

Por una mejor comprensión de la palabra inspección, empezaremos a definir etimológicamente su significado. Así tenemos que inspección proviene del latín "Inspectio-onis. Acción y efecto de inspeccionar. Cuidado y cargo de velar sobre una cosa. " (46)

Otra definición nos la da el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, pues nos dice que: Examen revisar o reconocimiento minucioso. Cargo para velar por algo. " (47)

Como podemos apreciar de las definiciones antes transcritas, el significado es exactamente el mismo implicando ambos el cargo y cuidado de velar sobre alguna cosa. Por lo que podemos abordar más específicamente el concepto de inspección del trabajo.

(46) Diccionario para Juristas, Ediciones Mayo, S. de R. L., México. 1981. pág., 727.

(47) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, 14ª Edición, Editorial Heliasta, S. de R. L., Buenos Aires. 1979. pág., 749.

La inspección del trabajo ha sido estudiada y definida por los grandes tratadistas del Derecho del Trabajo.

El estudioso Cabanellas Guillermo, en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define a la inspección del trabajo, de la siguiente manera: " Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social." (48)

En el diccionario para juristas, se define a la inspección del trabajo, como: " El organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, se encarga de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y de imponer sanciones en los casos de infracción de la misma. " (49)

(48) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Ob. cit. pág., 750.

(49) Diccionario para Juristas, Ob. cit. pág., 728.

El maestro Mario de la Cueva, señala que la inspección del trabajo, puede definirse " Como actividad y como órgano del Estado: En el primer sentido, la inspección del trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo y en el segundo, es el órgano estatal a quien compete aquella actividad " . (50)

El tratadista Ernesto Krotoschin, entiende por inspección del trabajo, " El conjunto de las instituciones, órganos y medidas previstas por el Estado para procurar la aplicación de la legislación del trabajo. " (51)

El estudioso Luis Enrique de la Villa Gill y otros señalan que la inspección del trabajo " Como un órgano técnico de la administración pública, encargado genéricamente de velar por el cumplimiento de la legislación de trabajo y seguridad social " . (52)

(50) DE LA CUEVA, Mario, Derecho del Trabajo Tomo II, Ob. cit. pág., 878.

(51) KROTOSCHIN, Ernesto, Ob. cit. pág., 597

(52) DE LA VILLA GILL, Enrique Luis y Otros, Instituciones de Derecho del Trabajo, Editorial CEURA, Madrid. 1983, pág., 396.

Por su parte el estudioso y tratadista Manuel Alonso García, nos dice, que la inspección del trabajo :
 " Es el organismo encargado de vigilar el cumplimiento y hacer cumplir las disposiciones dictadas en materia de trabajo " . (5 3)

El doctor Trueba Urbina señala que la inspección del trabajo es la : " Institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originalmente en las fábricas y en el trabajo de menores y mujeres " . (5 4)

Es notorio que las definiciones anteriores son sustancialmente semejantes en cuanto a que por inspección del trabajo, se entiende la institución del Estado en cargo de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales por lo que nos adherimos a ellas, por ser bastante completas y claras.

(53) ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Ediciones Ariel, Barcelona 1973. pág., 761

(54) TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. cit. pág., 676

3.3. Naturaleza Jurídica de la Inspección del Trabajo

El licenciado Luis San Muiel Arribas, señala que es difícil de precisar la naturaleza jurídica de la inspección del trabajo, indudablemente por su diversidad de fines.

Dice que es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo tal aspecto afirma que es eminentemente jurídica, es decir, al cumplimiento del derecho laboral. Por otro lado, forma parte también de la administración social, en cuanto realiza actos de naturaleza material que van encaminados a promover el bienestar general, desarrollando una actividad social como el de asesoramiento, de índole técnica, en materia de seguridad, higiene, etc.

También, tiene carácter inquisitivo, por cuanto trata de averiguar la realidad de una situación para informar al organismo que corresponde resolver el problema. Además tiene un aspecto tutelar, de protección al trabajador en el uso de su derecho.

Por lo tanto, estima el citado autor que la naturaleza jurídica de la inspección del trabajo, es sui

généris, ya que en ella, aún el aspecto de policía-administrativo, está matizada de tonos educativos que hacen de ella una función de naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía. (55)

El maestro Mario de la Cueva señala, que la inspección del trabajo es una de las instituciones que revelan la naturaleza del derecho del trabajo, pues significa que las normas que integran este estatuto quedan confiadas a la vigilancia del Estado o bien, la efectividad del derecho del trabajo deviene de la actividad del Estado.

Por lo tanto sostiene, que la inspección del trabajo no se compone de dos términos; trabajador y patrón, sino de tres y este tercer término es la sociedad o el interés social, representado por el Estado, esta nueva situación de relación del trabajo aparta al estatuto laboral del derecho privado y al transformarlo en objeto de la actividad del Estado le otorgo el carácter de

(55) SAN MIGUEL ARRIBAS, Luis, La Inspección del Trabajo, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1952, págs 181, 182, 183, 184, 184, 185 y 186

derecho público, e igualmente, la condición tripartita de la relación de trabajo la separa de los contratos del derecho civil y le otorga la categoría de una institución autónoma. (56)

Por lo anterior, estimamos que son muchas las razones de diversa índole que justifica la existencia de la inspección del trabajo: unas son puramente individuales, basadas en la protección de los elementos personales que interviene en la relación de trabajo; sociales y políticas como lo señala Luis San Miguel Arribas, en cuanto es de interés del Estado el hacer que las leyes sociales y laborales, dictadas con miras al interés general, sean eficazmente cumplidas.

Es importante también, hacer mención que la inspección del trabajo en nuestro país tiene su origen en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues si bien es cierto que no la menciona si queda implícita dentro de las normas protectoras previstas en dicho artículo, y es en la Ley Federal del Trabajo donde ya se reglamenta a la inspección como una autoridad administrativa, que es parte integrante del

(56) DE LA CUEVA, Mario, Derecho del Trabajo
Tomo II, Ob. cit. pág., 879.

derecho administrativo del trabajo, y que se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

Podemos concluir que la inspección del trabajo es una institución de carácter eminentemente social y de orden público que mediante la aplicación de las normas laborales busca el respeto recíproco de los derechos para garantizar las buenas relaciones obrero-patronales y por lo tanto, es un órgano a quien compete realizar la vigilancia de normas relativas a la protección de las mujeres y los menores, la seguridad e higiene y la prevención de los riesgos de trabajo.

3.4. Objeto y Fines que persigue la Inspección del Trabajo

Muchos estudiosos en la materia coinciden en opinar, que la inspección del trabajo, se le puede contemplar como una institución por medio de la cual el Estado interviene para vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

Max Louis Díaz, dice que el objeto de la inspección del trabajo puede definirse como " Un intervencionismo estatal que tiende a fortalecer la protección del trabajador " . (57)

Por su parte Miguel Hernáinz Marqucz, nos señala que tiene como objeto velar por el mejor cumplimiento de la legislación sobre trabajo, seguridad social, empleo y migración y promoción social. (58)

La Oficina Internacional del Trabajo, estima que el objeto de la inspección del trabajo, consiste, después de todo, en ser la unidad del Estado que se encarga globalmente de proteger los intereses del hombre que trabaja, para bien de la paz laboral y de la justicia social. (59)

- (57) Revista Mexicana del Trabajo, 7ª época, Tomo III, número 3, julio-septiembre, 1973, editada por la Secretaría Trabajo y Previsión Social, El Objeto de la Inspección del Trabajo. págs., 11 a 12
- (58) HERNÁINZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I, 12ª Edición, Editorial I.E.P. Madrid 1977. págs., 223.
- (59) Oficina Internacional del Trabajo, Misión - Métodos, La Inspección del Trabajo, Ginebra. 1973. pág., 3.

Nosotros estimamos, que el objeto principal de la inspección del trabajo, es garantizar el estricto y uniforme cumplimiento de las disposiciones legales referentes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en ocasión de su trabajo. Y nos adherimos por su puesto a la postura que establece el reglamento de inspección del trabajo, del cual, se desprende su objeto al establecer en su artículo 4', que a la letra dice:

" La inspección del trabajo tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales en materia de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables " .

De lo anterior de inmediato se denota, que la inspección tiene por objeto hacer realidad las diversas disposiciones laborales en favor de los trabajadores.

Los Fines de la Inspección del Trabajo

Es tal vez, uno de los problemas que más se ha discutido, pero se esta de acuerdo en absoluto en uno

de ellos que es hacer efectivo el espíritu proteccionista de la ley, sin con ello se quiera decir, que es el más importante. Otro fin es el de velar que el trabajo se realice en las mejores condiciones de seguridad e higiene y se apliquen los medios más eficaces para la prevención de accidentes de trabajo y otro que consideramos relevante es el de vigilar el cumplimiento de afiliación, cotización, dar cuenta de las modificaciones habidas en las situaciones de trabajo.

Por lo tanto ésta es una de las tareas más notables que existen en materia laboral, pues nada más justo que dar parte a quien, con derecho le corresponde, y, a quien todo lo produce y nada tienen, que no sea su única fuerza de trabajo.

Por estas razones es importante la necesidad de fomentar sistemas efectivos de inspección del trabajo para asegurar que las normas teóricas comprendidas en las leyes del trabajo tengan aplicación real y que de esta manera se transformen en normas efectivas para que se les garantice un mayor grado de bienestar social y protección para los trabajadores.

3.5. Organización de la Inspección del Trabajo

De acuerdo con el artículo 545 de la Ley Federal del Trabajo, la inspección del trabajo está organizada de la siguiente manera:

" La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas " .

De la lectura de éste artículo se desprende la importancia de que exista un Director General, pues es quien va a coordinar las actividades de la inspección.

Por otro lado deja abierta la posibilidad de contar con el número de inspectores de acuerdo a las necesidades de la institución a fin de cumplir sus funciones.

También hace referencia al artículo antes mencionado, de que los nombramientos van a ser hechos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y por los gobier

nos de las Entidades Federativas, haciendo la primera los nombramientos de los inspectores federales y la segunda de los inspectores locales esto se debe a que existen dos competencias en materia de inspección. El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, determina la competencia de la autoridad federal y todo aquello que no sea federal, es decir, que no esté comprendido en dicho artículo será de competencia local.

3.6. Funciones de la Inspección del Trabajo

Las funciones de la Inspección del Trabajo las encontramos establecidas en el artículo 540, Capítulo V del Título XI de la Ley Federal del Trabajo, dicho artículo estipula:

" La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V. Las demás que le confieran las leyes. "

Al analizar cada una de las funciones que establece el artículo referido, nos damos cuenta del alcance y contenido de cada fracción. Así tenemos que la fracción " I ", al establecer la vigilancia de las normas constitucionales establecidas en el artículo 123, como a la propia ley federal del trabajo, a los reglamentos, a los contratos colectivos y a los contratos ley, que en ocasiones resultan demasiados técnicos y complicados y es

Con la fracción " IV " , se trata de lograr que exista armonía entre trabajadores y patrones ya que mediante una serie de estudios y con la obtención de datos se permitirá elaborar disposiciones más acordes a la realidad laboral.

Por último en la fracción " V " , se deja amplio margen para que la institución realice diversas funciones que la propia ley le confieran.

3.7. Reglamento de Inspección Federal del Trabajo

Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 1982, surgió como lo señala el propio reglamento, como una necesidad más acorde con las necesidades y circunstancias de la época, que regule con precisión y en forma integral la inspección del trabajo, sobre todo a nivel federal.

Este nuevo reglamento, que vino a sustituir

aquí donde encontramos una función muy importante del inspector, ya que debe interpretar con un criterio jurídico las disposiciones laborales.

La fracción " II " , que establece que debe facilitar información técnica, con esta disposición, pensamos que las partes interesadas están en aptitud de dar cabal cumplimiento a sus obligaciones, es decir, tanto a los trabajadores como a los patrones. Por otro lado la experiencia demuestra que se obtienen resultados satisfactorios en el campo del acatamiento de los preceptos legales y de la prevención de accidentes, cuando los inspectores explican el alcance de ley, su propósito, el modo de cumplir y cuanto instruyen a empleadores y trabajadores en aspectos relativos a la seguridad y a la protección de la salud.

En la fracción " III " , del mencionado artículo se establece que se debe poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, esto es muy importante dado que si existe algún defecto en las disposiciones de la legislación en vigor o en los casos de laguna legal o de práctica abusivas, al denunciar tales casos a la autoridad competente, la inspección del trabajo proporciona la información básica que permite formular una nueva política y legislación encaminada a corregir la situación.

el de 1934 y que actualmente se encuentra vigente, de limita más las funciones del inspector federal sobre todo en las de vigilancia conforme con la nueva instrumentación jurídica como son: El Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los manuales e instructivos correspondientes, se regulan las actividades a otras dependencias de la misma Secretaría del Trabajo como son: Dirección General de Asuntos Jurídicos, de Registro de Asociaciones, inclusive a la misma Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como se señala en el artículo 10' , fracción " I " , del Reglamento de Inspección del Trabajo vigente, que nos dice:

" Serán funciones y atribuciones de los inspectores federal del trabajo las siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, de la seguridad e higiene y aquellas que regulan la capacitación y adiestramiento " .

En el mencionado artículo, en forma escueta, señala las actividades de los inspectores federales del trabajo, es la de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, especialmente, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores.

Lo anterior nos demuestra que el trabajo de los menores, es objeto de protección, no solo por lo que 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 el trabajo a tierna edad, lo expone a realizar actividades para las que se requiere gran esfuerzo físico, no adecuado a su resistencia y preparación.

CAPITULO IV

CAPITULO IV

CONCEPTOS GENERALES

4.1. Concepto de Trabajo

En este capítulo abordaremos el estudio de los elementos fundamentales del derecho del trabajo.

Por lo tanto, es importante mencionar qué entendemos por trabajo y, además, a qué clase de trabajo nos referimos cuando lo mencionamos como objeto de una rama del derecho.

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Si embargo, será prudente desconfiar de la aparente evidencia del concepto, que es necesario aclarar, porque existen discusiones doctrinales acerca del origen etimológico de la palabra trabajo.

Bástenos con saber que algunos autores aceptan que la palabra trabajo proviene del latín: TRABS,

TRABIS; Toda vez que el trabajo es la traba del hombre, porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Y otros ubican al término trabajo dentro del griego **TRILIBO;** que quiere decir apretar, oprimir, afligir, etc.

Por otro lado se encuentran los autores que señalan que proviene de **LABORARE** o **LABRARE**, que equivale a labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Así también el Diccionario de la Real Academia española en una de sus acepciones define al trabajo como " el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. " (60)

De lo anterior podemos obtener los siguientes datos importantes: el trabajo supone una actividad humana y que tiende a la obtención de un provecho o hacer un medio para satisfacer necesidades. Por lo tanto no será trabajo el que realice un animal o una máquina.

(60) Diccionario de la Lengua Española,
19ª Edición, Editorial Espasa-Calpe, S.A.
Madrid, 1970. pág., 1282.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo, segundo párrafo describe al trabajo, de la siguiente manera:

" Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. "

De lo anterior se puede desprender lo siguiente;

Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes, es decir que el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana, es como la extensión o reflejo del hombre.

En efecto la acepción nos parece correcta pues entraña la existencia en todo trabajo, de un esfuerzo humano encaminado al logro de un fin, que casi siempre es la creación de satisfactores, lo que se traduce en la consideración de que el único capacitado para trabajar, es el ser humano y tiene su fondo en las profundidades de

la razón, pues a la actividad de los otros seres vivos o una máquina no se le puede llamar trabajo ya que éste es solamente característica propia del hombre.

4.2. Concepto de Trabajador

La cuestión del nombre con que debe conocerse a quienes trabajan o prestan un servicio a otra, se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, trabajador, etc. En realidad, la expresión "trabajador" es la que tiene mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación actual.

Y de acuerdo con los lineamientos de nuestra constitución, no admite distinción entre trabajadores, así se ha reconocido en forma expresa en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 3°, segundo párrafo, que recoge principio de igualdad al estatuir:

" No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. "

Por su parte Manuel Alonso García, señala que trabajador sería aquel: " sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración. " (61)

La definición que antecede, estimamos que resulta errónea, porque nos obliga a considerar sólo trabajador al que celebra un contrato de trabajo.

El doctor Mario De La Cueva, no da un concepto de trabajador, sólo nos dice que no todas las personas físicas son trabajadores, porque hay ciertos requisitos que deben satisfacerse para que se adquiera aquella categoría y se encuentran establecidos conforme lo dispone el artículo 8' de la Ley Federal del Trabajo. (62)

El doctor Néstor de Buen no da ningún concepto de trabajador, sólo señala que en la Ley de 1931 en su artículo 3' , definía al trabajador " es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de am-

(61) ALONSO GARCÍA, Manuel, Ob. cit. págs 322.

(62) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. págs., 152, 153, 154.

dos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. " esta definición adolecía del defecto de hablar, en general, de persona, sin precisar si era física o moral, y exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo.

Y por lo que se refiere a la definición de la Ley vigente en su artículo octavo, con mejor técnica, lo define como la " persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. " , esta es más precisa, sólo tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico que debe ser sustituido por más técnico de persona jurídica. (63)

Es la propia Ley actual la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8' .

" Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Del texto del artículo transcrito se desprende de los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicio sea regulada y son:

(63) DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I, 6' edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1986. págs., 465 y 466.

1. El sujeto obligado, es el trabajador y éste siempre será una persona física, esto significa que nunca podrán intervenir las personas jurídicas o morales en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores.

2. El objeto de la obligación, es la prestación de servicios, que hace una persona física a otra persona física o moral.

3. El servicio ha de ser en forma personal. Esto implica que para atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo es necesario que la prestación del servicio sea desempeñado por él mismo y no por conducto de otra persona.

4. Debe ser el servicio de manera subordinada. Bástenos decir en este punto, que por subordinación debe entenderse como la realización del trabajo que debe hacer el trabajador en virtud de las instrucciones dadas por el patrón, en razón de que hablaremos sobre este tema más ampliamente en puntos posteriores.

5. Y como último elemento son los sujetos favorecidos y que son una persona física o moral. (jurídica)

4.3. Concepto de Patrón

La amplísima gama de nombres utilizados para identificar al que recibe los servicios del trabajador se le conoce con diversas denominaciones como son: acreedor del trabajo, empleador, dador del trabajo, dador del empleo, empresario, locatario, patrón, patrono, etc.

Se exige tomar partido de algunas de las anteriores terminologías, tomando en consideración la que más se ha venido usando tradicionalmente y presente menor objeciones técnicas y se eligió el término patrón.

La palabra patrón deriva del latín PATRONUS, que quiere decir carga o cargo del padre. ⁽⁶⁴⁾

Por su parte el doctor De la Cueva sólo nos remite al concepto legal que nos da la Ley Federal del Trabajo en su artículo décimo, primer párrafo.

Y Néstor de Buen se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que "es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que tra

(64) Diccionario de la Lengua Española,
Ob. cit. pág., 991.

baja en su beneficio, mediante retribución. " (65)

La ley vigente nos da una definición simple, pero razonable del concepto patrón, en el artículo 10' , primer párrafo, que nos señala:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno varios trabajadores. "

Del concepto legal se desprende los siguientes elementos:

1. El patrón puede ser una persona física o moral, y
2. Es quien recibe los servicios y beneficios del trabajo de los trabajadores.

A la definición anterior, se objeta por ser demasiada reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin, embargo, por lo que hace a la subordinación, es inesesario incluir la ya que es un dato que va referido al trabajador y no

al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración es una consecuencia natural de la relación de trabajo.

4.4. Concepto de Subordinación

Antes de analizar el concepto subordinación como elemento relevante e indispensable de la relación de trabajo, explicaremos muy brevemente este término desde el punto de vista etimológico y que es el siguiente: Deriva del latín: SUBORDINATIONIS, acción de subordinar de sub: bajo, y ordino, avi atum, are: ordenar, disponer. (66)

En nuestro ordenamiento laboral positivo, el elemento subordinación, es resultado de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, para referirse a la subordinación utilizó los términos de direc-

(66) Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-2, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A y UNAM. México. 1988. págs.,3001 y 3002

ción y dependencia, mismos que la doctrina mexicana sostuvo, durante varios años, de los cuales, el primero servía para designar la relación técnica, en cuanto el trabajador estaba obligado a seguir los lineamientos que le señalara el patrón para la ejecución del trabajo; en tanto el segundo se refería a la relación económica del trabajador al patrón, es decir depende del salario que percibe. (67)

La distinción y los significados que se le dieron a los términos antes mencionados no fueron los correctos, porque repercutieron dolorosamente sobre los trabajadores y además rompían con los principios de los derechos sociales de nuestra constitución y de la ley reglamentaria, y nos remontaba a los siglos del feudalismo, ahí donde el siervo era un auténtico dependiente económico del señor feudal.

La doctrina y jurisprudencia, a partir del año 1944, cambiaron de criterio y se unificaron en el sentido de considerar como sinónimo los términos de dirección y dependencia con el significado uniforme de " subordinación jurídica " del trabajador al patrón.

(67) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. págs., 200 y 201.

La afirmación a que se hace en el párrafo anterior, es respaldada por las siguientes ejecutorias:

La ejecutoria de 20 de octubre de 1944,
Amparo directo 1690/43/2a. Ignacio Reynoso.

La ejecutoria de 24 de noviembre de 1944,
Amparo directo 5527/44/1a. Antonio Góngora Pardenilla.

La ejecutoria dictada el 16 de agosto de 1944
amparo directo 2054/44/2a. Juan Villanueva.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a partir del año 1944, ratificó su nueva jurisprudencia y empezó a emplear el término subordinación, a cuyo efecto dijo que: " la ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso sí la había. " (68)

Tomando en consideración las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, la comisión redactora de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se vio en la necesidad

(68) DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. 202 y 203.

dad de selección de una palabra que convendría emplear en la Ley y se decidió por el término subordinación, para hacer a un lado los que figuraban en la Ley de 1931.

Subordinación significa, por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo vigente, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, cuya autoridad están subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Lo anterior definición se encuentra firmemente respalda por las siguientes tesis:

Amparo directo 2621/77., Jorge Lomelí Almeida unanidad 4 votos, del 22 de septiembre de 1977. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 686/79., Salvador Medina Solóche y otros, unanidad 4 votos, del 13 de junio de 1979. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 7061/77., Neftalí de los Santos Ramírez, 5 votos, de 12 de marzo de 1979. Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro, unanimidad 4 votos, de 25 de junio de 1979, Ponente. María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez, unanimidad 4 votos, de 2 de agosto de 1979. Ponente. Juan Moisés Callejas García. (69)

En conclusión, podemos decir, que la subordinación contempla dos aspectos:

El derecho subjetivo de mando que tiene el sujeto que recibe el servicio, de impartir órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe presentarse.

Y la obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado.

(69) Poder Judicial de la Federación. Tesis de Ejecutorias 1917 - 1985. Apendice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Séptima Época. Volúmenes. 103-108. pág., 97., 121-126. pág., 87., y 127-132. pág., 73.

4.5. Concepto de Relación de Trabajo

Uno de los temas más discutibles y discutidos en el derecho del trabajo, es el que se refiere al vínculo que se establece, de manera general, entre quien presta un servicio y quien lo recibe.

Al hablar sobre este tema, resulta ineludible considerar al doctor Mario De La Cueva, quien ha definido a la relación de trabajo como:

" Una situación jurídica objeto que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de su normas supletorias. " (70)

De esta que es más una descripción, que una definición, se desprende como consecuencias:

- (70) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. pág., 187.

1. La prestación del trabajo subordinado es el hecho constitutivo de la relación;

2. La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen;

3. La prestación del trabajo determina o produce la aplicación del estatuto laboral ; y

4. Se crea una situación jurídica objetiva proveniente de la voluntad del trabajador, pero los efectos son determinados principalmente por la ley. (71)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20' , contempla la relación de trabajo, determinándola de la siguiente manera:

" 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,

(7) DE LA CUNVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I,
Ob. cit. pág., 188.

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

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

Del concepto de la relación de trabajo que menciona nuestra ley, son requisitos, sin los cuales no puede existir:

1. El trabajador como sujeto activo de la relación de trabajo.

En toda relación de trabajo sería imposible sin la voluntad del trabajador ya que en el artículo 5º de nuestra constitución, se señala como una garantía individual, " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento ... ", sin que se niegue la concurrencia de voluntad patronal, pero en todo caso no va a ser ella la que rija la relación, sino la prestación misma del servicio como relación de trabajo.

2. El patrón como segunda persona integrante.

Si por cualquier circunstancia no existen o dejan de existir el trabajo o patrón, no puede darse la relación laboral.

3. La prestación del trabajo.

La prestación como elemento esencial de la relación de trabajo debe entenderse, como aquella que se realiza en forma efectiva y permanente, es así como se da la relación de trabajo.

4. La subordinación.

Es también otro elemento esencial de la relación de trabajo, sirve para diferenciar de otras prestaciones de servicios, es aquella situación creada entre trabajador y patrón, en virtud del cual el primero está obligado, en la prestación del servicio, a cumplir sus instrucciones dadas por el segundo.

5. El salario.

Este último, es una consecuencia de la prestación del trabajo y es prácticamente el pago o retribución que hace el patrón al trabajador por los servicios prestados.

dos, y que en ningún caso debe ser inferior al salario mínimo vigente fijado por la comisión respectiva.

En conclusión estimamos, que en toda relación de trabajo lo importante para que se de la aplicación de los principios, normas e instituciones del derecho del trabajo, es la prestación real y efectiva de los servicios subordinados, independientemente del acto que le dé origen.

4.6. Concepto de Jornada de Trabajo

Es importante lo que señala el doctor Mario de la Cueva, que los temas del derecho del trabajo están llenos de pasión, porque en cada uno de ellos está la historia de la clase trabajadora de los últimos dos siglos y porque constituyen los elementos que han permitido al hombre mejorar sus condiciones de vida y compartir el hogar con la familia, dos ideas-fuerza, especialmente la segunda, que movieron a la Comisión a procurar el mayor

tiempo libre para los trabajadores. (72)

Existen diversas definiciones de jornada de trabajo, así como investigaciones históricas de sus orígenes, pero nosotros tomaremos como punto de partida el concepto que da nuestra Ley, para entrar directamente al tema.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 58', que a la letra dice:

" Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. "

El doctor De La Cueva, estima el hacer una breve explicación del concepto que nos da la ley, en el artículo, ya mencionado:

Primeramente, el deber único del trabajador es consistente en poner su energía de trabajo a disposición del patrón por el número de horas que se hubiese determinado y por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo del patrón. (73)

(72) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit pág., 271.

(73) Idem. pág., 271.

La doctrina y la legislación laboral están acordes en cuanto, que la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración.

Las razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos; como son los principios de vitalidad que consiste en la conservación y desarrollo de la personalidad integral del trabajador y de productividad, que es el rendimiento del trabajo, como lo señala el catedrático Roberto Muñoz . (74)

Desde el punto de vista, médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo.

En torno al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatiga que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad

(74) MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa., S.A. México. 1983. pág., 112.

Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con su familia y el medio social que lo rodea. (75)

Lo concerniente al tiempo que el trabajador va ha poner su energía de trabajo, cada día, a disposición del patrón, se encuentra establecido en el artículo 59°, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

" El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. "

(75) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 2ª Edición, Editorial Porrúa S.A. México 1988. págs., 183 y 184.

Estimamos que el mandato que se desprende del precepto legal antes referido es que, el trabajador y el patrón deben fijar la duración de la jornada, sin que pueda exceder de los máximos legales, que es el de ocho horas.

Conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer una clasificación:

Jornada diurna. Es la correspondiente entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas. (artículos 60' y 61' de la Ley Federal del Trabajo.)

Jornada nocturna. Comprende de las veinte a las seis horas, con una duración máxima de siete horas. (artículos 60' y 61' de la Ley Federal del Trabajo.)

Jornada mixta. Es la que comprende periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende de tres y media o más, se reputará jornada nocturna, tiene una duración máxima de siete horas y media. (artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.)

Jornada reducida. La aplicable al trabajo de los menores de dieciséis años, que tienen como jornada máxima las de seis horas, distribuidas en periodos de

tres horas; con un reposo intermedio de una hora. En algunas actividades, la de las tripulaciones aeronáuticas también, se limita la jornada máxima por debajo de los límites legales. (artículos 177' y 224' de la Ley Federal del Trabajo.)

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. Es dudosa la constitucionalidad del precepto pero indiscutible la bondad de la solución. (artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.)

Jornada ilimitada. Parece poco congruente con los principios constitucionales al aceptar que pueda haber una jornada ilimitada. Sin embargo respecto de los trabajadores domésticos la ley sólo exige que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche. (artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo.)

Jornada extraordinaria. Es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. (artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo.)

Jornada emergente. Calificamos así a la que cumple el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa. (artículo 65', de la Ley Federal del Trabajo.)

Jornada Continua. La ley no la define, sólo menciona la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Continuo no significa aquí ininterrumpido, ya que el trabajador tendría derecho a un descanso de media hora, por lo menos. (artículo 63' , de la Ley Federal del Trabajo.)

Jornada discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y por lo tanto la característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador puede libremente, disponer del tiempo intermedio. Esto implica o supone dos momentos diferentes de iniciación de la jornada de trabajo. (artículo 64' , de la Ley Federal del Trabajo.) (76)

(76) DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, 7ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1987. págs., 150, 151 y 152.

4.7. Concepto de Asalariado

Como principio y definición amplia, asalariado es el individuo que recibe salario en compensación de una actividad personal prestada a quien se le paga.

Esta amplitud conceptual comprende tanto a aquel que se desempeña en dedicación propiamente laboral por cuenta de quien le retribuye, como a la persona que supedita indecorosamente su voluntad a dádiva ajena.

Nos ocuparemos tan sólo del primer aspecto, es decir, del vinculado al de la prestación de trabajo.

Limitado así el concepto a lo específico laboral, asalariado es quien recibe salario como retribución de su prestación de trabajo, cualquiera que sea la forma de su pago, siempre que se desempeñe en actitud de subordinación o sometimiento personal.

Para que medie la modalidad del asalariado, se hace menester:

- a) Prestación de trabajo personal;
- b) Por cuenta de terceros; y
- c) Mediante paga retributiva.

No se hace diferencia, en cuanto al tipo de trabajo realizado. Tampoco respecto a la clase de retribución: efectivo, especie, distribución de beneficios, etc. Lo propio sucede en cuanto a la forma de su calificación: mensual, por hora, por rendimiento, etc.

De esta manera, mediando trabajo por cuenta propia, no aparece la figura del asalariado, cualquiera que fuere la importancia de este auto-empresario. (77)

Por su parte el Diccionario Jurídico Mexicano nos da un concepto de asalariado, el cual algunos elementos de la definición de trabajador son incluidos en la siguiente conceptualización.

" Asalariado se aplica a quien recibe una remuneración llamada salario, por los servicios que presta a una persona, física o moral. " (78)

(77) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo I. A Editorial Bibliográfica, Buenos Aires, 1968. págs., 797, 798 y 799.

(78) Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, A-B, Editorial Porrúa, S.A. México. 1985. pág., 200.

4.8. Concepto Doctrinal de Menor

La palabra menor deriva del latín natus, referido al menor de edad, al joven de pocos años, al pupilo no necesariamente huérfano, sino digno de protección, pues esta última voz proviene a su vez de pupus que significa niño y que se confunde con amplia aceptación romana del hijo de familia sujeto a patria potestad o tutela.

Desde el punto de vista biológico se llama menor a la persona que por efecto del desarrollo gradual de su organismo no ha alcanzado una madurez plena, y desde el punto de vista jurídico es la persona que por la carencia de plenitud biológica, que por lo general comprende desde el momento del nacimiento viable hasta la mayoría de edad, la Ley le restringe su capacidad dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales que lo salvaguarden. (79)

Se observa una tendencia general en la doctrina y en la concepción jurídica positiva, a aceptar el límite de los 18 años cumplidos para alcanzar la mayoría de

(79) Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo. I-O 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., UNAM. México, 1988. págs., 2111 y 2112.

edad, si esto lo interpretamos a contrario sensu, el menor de edad sera aquéllos que no han cumplido los dieciocho años, pero con la salvedad que al menor se le otorga a cierta edad determinado ámbito de capacidad y de responsabilidad, que atiende a razones de los distintos enfoques en la materia: civil, penal, laboral, etcétera.

4.9. Concepto Legislativo de Menor

En términos generales, todo sistema jurídico responde a una filosofía unitaria. Esto significa que no puede haber diferencias esenciales entre las diferentes disciplinas que integran el orden jurídico nacional.

No obstante esta regla esencial, en ocasiones se producen conflictos normativos derivados de la distinta perspectiva en que se observan los problemas sociales. Así ocurre de manera especial con los menores, concepto que necesariamente ha de vincularse a una disciplina concreta. Así una cosa es el menor, desde el punto de vista del derecho civil y ahora del constitucional y otra dife-

rente desde el ángulo laboral.

Estas diferencias obedecen, como es lógico, a que los valores protegidos son distintos en cada caso. En el derecho civil se tiene en consideración la capacidad de discernimiento, de manera que deba considerarse, como principio de la plena capacidad, una etapa de cierta madurez. En el derecho político, aún cuando la conclusión sea la misma, por cuanto ambos sistemas señalan la edad de dieciocho años como requisito para acceder a la plena capacidad de ejercicio y a la ciudadanía, el supuesto es diferente. La política responde más a la emoción en tanto que al derecho civil le preocupa la inteligencia. Es claro que hay políticos que ponen en juego la inteligencia sobre la emoción.

En el derecho del trabajo el menor interesa, no tanto por su desarrollo intelectual -que no se deja de lado-, sin embargo, ni por su sensibilidad social, sino por su capacidad física, de manera que alcanzándose ésta en una edad más temprana, la mayoría de edad laboral se logra desde los dieciséis años. Lo curioso del caso es que la Ley atribuye a ese desarrollo físico: aptitud mecánica para trabajar, un efecto secundario paralelo al que produce la mayoría de edad civil. Así el mayor trabajador que sólo tiene dieciséis años, puede establecer por sí mismo una relación laboral y ser miembro de la direc-

tiva de un sindicato. (8 0)

La Ley Federal del Trabajo, omite establecer un concepto legislativo del menor, tratando de subsanar tal omisión al reglamentar el trabajo de los mismos en su Título Quinto Bis, estableciendo especialmente en sus artículos 173' y 174', que el trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años, queda sujeto a la vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo.

4.10. Concepto de Menor Trabajador

El menor trabajador lo podemos considerar como todo aquel individuo que no habiendo alcanzado la

(80) Concepto Jurídico del Menor, Revista del Menor y la Familia, año 1., número. 1. Primer semestre de 1980. D.I.F. págs. 69 y 70.

mayoría de edad desde el ángulo laboral, que es la de dieciséis años, presta un servicio personal y subordinado a una persona física o persona moral (jurídica), encontrándose a disposición del patrón, en una jornada reducida de seis horas.

Con respecto a la jornada de trabajo, esta deberá dividirse en períodos de tres horas como máximo, contando con una hora intermedia por lo menos de reposo.

CAPITULO V

CAPITULO V

ANALISIS DEL TRABAJO AMBULANTE EN LOS MENORES
TRABAJADORES

5.1. Concepto de Trabajo Ambulante

Antes de dar un concepto del trabajo ambulante, es preciso mencionar que entendemos por trabajo y saber el significado de la palabra ambulante.

Apegándonos a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8°, segundo párrafo, diremos que trabajo es: " Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. "

Referente a la palabra ambulante, esta deriva del latín ambulans - antis, de ambulare - andar. Que quiere decir, que va de un lugar a otro sin tener asiento fijo

Ambular deriva del latín ambulare; pasear,

andar, ir de una parte a otra.

Ambulante: Del que anda de acá para allá sin tener sitio ó morada fija.

Ambular: Pasear, llevar una cosa de una parte a otra, ó hacerla ver acá y allá. (81)

En el diccionario enciclopédico hispano, nos define a la palabra ambulante como: Sin residencia, asiento o lugar fijo. // Que cambia con frecuencia de sitio // Que desempeña su actividad con traslados continuos dentro de una ciudad.

Y ambular: Moverse frecuentemente del lugar de residencia o actuación // Actuar en puntos muy diversos, de acuerdo con ordenes o conveniencias. (82)

El maestro Guerrero Mucuerio, considera por " trabajo ambulante, aquel que principalmente se realiza trasladándose la persona de un lugar a otro, como se des-

(81) Diccionario Enciclopédico Esparsa, Tomo II, 8ª Edición, Editorial Esparsa - Calpe, S.A. Madrid, 1979. pág., 587.

(82) Diccionario Enciclopédico Hispano - Americano, Tomo II, Editorial Montaner, Barcelona, s/f. pág., 36

prende del sentido etimológico de la palabra ambular. " (83)

Por otra parte, en el reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal, se hace una clasificación de estos trabajadores, dándoles las siguientes denominaciones: fijo, semifijos y ambulantes. De acuerdo al artículo 4º, último párrafo, del reglamento antes mencionado, debemos entender por trabajador ambulante " a los autorizados para prestar sus servicios en todo el Distrito Federal, sin que puedan establecerse en un sitio determinado. "

Por último esbozaremos una definición de trabajador no asalariado o autónomo y sus características. Así podemos decir, que son aquellos que realizan una actividad independiente no subordinada, en beneficio de otra persona a cambio de una remuneración. Sus características son: solamente pueden ser trabajadores no asalariados o autónomos las personas físicas; el objeto es el trabajo, teniendo que tomar en cuenta la eficacia del resultado; no existe subordinación hacia otra persona, es decir el trabajo no está dirigido; es independiente en forma personal pero dependiente económicamente; el servicio se da en forma ocasional o accidental, sin que necesaria-

(83) GUERRERO, Gueric, Manual de Derecho del Trabajo, 11ª edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1980. pág., 36

mente tenga que repetirse la actividad hacia la misma persona; el servicio que se realiza es por obra, siendo ésta una forma para el ajuste de la remuneración, y no es necesario que el trabajo se ejecute en un lugar o establecimiento determinado.

5.2. Problemática de los Menores de edad en Trabajos Ambulantes

Las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento dedica un título especial para regular el trabajo de los menores, que se encuentran plasmados en los artículos 173' a 180'.

Los preceptos jurídicos de protección del trabajo de los menores son:

I. Toda prestación de servicios personales y subordinados, cualquiera que sea el acto que le dé origen, constituye una relación. (artículo 20' de la

Ley Federal del Trabajo.)

II. La prohibición del trabajo de los menores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente lo apruebe, por considerar que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo. (artículo 22' de la Ley Federal del Trabajo.)

Es necesario precisar que la prohibición " impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de ... asegurar a los trabajadores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios ... y tampoco lo es (incapacidad), y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria." (84)

La minoría de edad para efectos de la relación de trabajo trae como consecuencia la disolución de

(84) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. págs., 210 y 211.

la misma, y el patrón que conozca de la minoría de edad de su trabajador debe separarlo del trabajo, ya que se está en contra de lo dispuesto por la constitución y la ley. Aun cuando habrá de pagarle por concepto de salario y demás prestaciones las cantidades que le correspondan, pues independientemente de la prohibición constitucional y legal, si se da la prestación de un servicio personal subordinado existe la relación de trabajo y todas las consecuencias legales correspondientes. Si el patrón no lo hace, incumple el mandato laboral e incurre en responsabilidad penal y laboral.

El establecimiento en la ley de los catorce años como edad mínima de admisión al trabajo tiene modalidades en algunos trabajos especiales: está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de quince años, y de dieciocho tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques; y de los menores de dieciséis en el trabajo de maniobras de servicios públicos en zona bajo jurisdicción federal. (artículos 191' y 267' de la Ley Federal del Trabajo.)

III. A partir de los dieciséis años se pueden prestar servicios libremente, con las excepciones que establece la misma ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años para poder prestar sus servicios requieren de la autorización, en orden de prelación, de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que

pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política. (artículo 23', primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.)

IV. El trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años se sujetara a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo. (artículo 173', de la Ley Federal del Trabajo.)

Entre las normas cuyo cumplimiento se somete a la vigilancia especial de la Inspección del Trabajo se encuentra las concernientes a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, al trabajo de las mujeres y los menores, y a las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene. (artículo 541', fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.)

V. Sólo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además, periódicamente deberán someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección del Trabajo. (artículo 174', de la Ley Federal del Trabajo.)

VI. Está prohibido el trabajo de los menores de dieciséis años en : expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes,

salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo: la prohibición de trabajos subterráneos o submarinos; el trabajo en labores peligrosas o insalubres y también se prohíbe el servicio en trabajos superiores a sus fuerzas, los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal y en establecimientos no industriales después de las diez de la noche. (artículo 175' , fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.)

VII. Se prohíbe a los menores de dieciocho años: El trabajo nocturno industrial. (artículo 175' , fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.)

Y también el trabajo en el extranjero, a no ser que se trate de técnico profesional, artista, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. (artículo 29' , de la Ley Federal del Trabajo.)

VIII. Los menores trabajadores tienen una jornada máxima especial de seis horas diarias de acuerdo como establece el artículo 123' , fracción III Constitucional. Con respecto a la jornada el artículo 177' , de la Ley Federal del Trabajo, agrega que dicha jornada deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

IX. Se prohíbe la utilización de menores de

dieciséis años en jornada extraordinaria, en los días domingos y en los días de descanso obligatorio. (artículo 178', de la Ley Federal del Trabajo.)

Si contraviniendo lo anteriormente dispuesto, se le pagará la hora extraordinaria con un doscientos por cientos más del salario que corresponde a las horas de la jornada. Y respecto al salario de los días domingos y descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73' y 75', de la Ley Federal del Trabajo.

La prohibición a que se hace mención en el artículo antes mencionado, es con el fin de que el menor pueda convivir con su familia, amigos, practicar algún deporte, conmemorar las fiestas nacionales, etc.

X. Los menores de dieciséis años tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. (artículo 179', de la Ley Federal del Trabajo.)

XI. Los patrones que ocupen los servicios de los trabajadores menores de dieciséis años tendrán las obligaciones siguientes: Exigir que les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para trabajar; llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de trabajo; distribuir

el trabajo a fin de que los menores dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la ley; proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten. (artículo 180', de la Ley Federal del Trabajo.)

En cuanto a la protección legal de los menores en el aspecto procesal. Es preciso hacer sólo mención del artículo 691' , de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: " Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a 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. "

XII. Por lo que hace a las sanciones que se impondrán a todo aquel que transgreda los derechos de los menores trabajadores, le será aplicable lo que se establece en el Título Discisión, Responsabilidades y Sanciones, del artículo 995' y con relación con el segundo párrafo del artículo 992' , de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

" Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impon-

drá multa por el equivalente de 3 a 155 veces, el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992' " .

" La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación. "

Como puede verse, esta protección que en las leyes se proporciona a los menores trabajadores es de elevada importancia, pero la realidad está muy lejos de la observancia de dichas disposiciones. Como la que presentan los menores que prestan sus servicios por cuenta propia en trabajos generalmente ambulante.

El problema de los niños que trabajan presenta en México muy variados aspectos en todo el ámbito nacional. En consecuencia, resulta necesario determinar la extensión territorial y seleccionar los sectores de actividad que abarcaría este estudio. Lo deseable habría sido una investigación que cubriera a todo el país y a todas las actividades económicas en que se presenta el trabajo de los niños. Sin embargo, teniendo en cuenta la información básica disponible, así como los recursos y el tiempo con el que se contaba, fue necesario acotar un campo de estudio que fuera posible cubrir y también con la

firme intención de que se tenga un mejor conocimiento del problema.

Este estudio se limita solo a las áreas urbanas del Distrito Federal y además dentro de dichas áreas hubo necesidad de hacer una selección de las actividades que desarrollan los menores.

La localización y recopilación de material bibliográfico relacionados directamente con el tema de la investigación fue muy pobre. Por lo que, solo se encontró dos obras que tratan en forma general sobre el trabajo de los niños que son objeto de nuestro interés.

Una de ellas fue elaborada por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, que publican el resultado de un " Estudio de Mil casos de Niños que Trabajen en la Ciudad de México en el Comercio Ambulante y los Servicios ", bajo la coordinación del investigador Alfonso Solórzano, en el año de 1979.

Y por lo que respecta a la otra obra, la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, decidió, al inicio de la actual administración, atender de manera inmediata y prioritaria la situación de estos niños. Para esta preocupación encarga a Alterna, S.C. Consultores, la elaboración de una " Tripología de Menores de la Calle en tres Delegaciones del Distrito Federal "

(Iztapalapa, Miguel Hidalgo y Cuauhtémoc), que fue realizada en los meses de mayo a agosto de 1989.

Estas investigaciones fueron de gran utilidad ya que, sirvieron de parámetro, ofrecen una aproximación del problema en la Ciudad de México.

Nuestras calles están llenas de niños, en nuestra vida cotidiana los encontramos a cada paso, somos un país de niños y jóvenes, demográficamente somos identificados como un país joven.

Luego entonces, la población más desamparada son todos los infantes que dadas sus necesidades económicas se volcan en las calles para convertirlas en el gran almacén de ventas de los más disímbolos y, a veces, ilegales artículos, y además es el lugar adecuado para ejercer las múltiples formas de mendicidad abierta y disfracada.

Lo anterior va dar como consecuencia la exorcencia monstruosa e inhumana a ese pequeño ser que encarna en forma viviente la denuncia silenciosa de la injusticia social: El niño en la calle.

Retrocediendo en el pasado, la calle fue un espacio de integración, convivencia, cordialidad y juego para los niños. Sólo excepcionalmente, las calles de nuestra ciudad se convertían para los niños en ejemplo de

mala conducta.

Ahora nuestras calles por desgracia se han transformado en jungla en las que todo puede suceder. Es te es el ámbito en que se desenvuelven nuestros niños.

Y sin embargo, el problema más grave de la ni nez en la calle lo representa, no aquellos que tienen a ésta como temporal campo de juego, sino los que la tienen como ámbito de trabajo por necesidad, porque, sus aporta ciones económicas, como miembros de la familia constituyen un factor decisivo de subsistencia.

Los menores habrán de dedicarse a cualquier cosa, y si el mercado de trabajo impide lograr un salario la única posibilidad se encontrará en el trabajo no asalariado. Cualquiera que viva en el Distrito Federal - y no somos pocos - habrá advertido esa dramática realidad. Los únicos caminos serán o la delincuencia, o el trabajo de bolero, de vendedor de periódicos, lotería, chicles, o de aseo de parabrisas de los vehículos. En los mercados de la ciudad proliferan, además, los cargadores de bultos y los cuidadores espontáneos de coches, por mencio nar sólo alguna de las actividades posibles.

En conclusión diremos que la población objeto del análisis quedó definido en la forma siguiente: niños entre seis años cumplidos y menores de dieciséis años,

que en forma independiente trabajan en las calles, mercados y otros sitios públicos de la Ciudad de México, para obtener una ganancia en el pequeño comercio ambulante o para recibir una remuneración o gratificación por los servicios que prestan.

De acuerdo con las diversas actividades que desarrollan los niños en la calle, siendo las más comunes, se realizó la siguiente clasificación:

Estibadores: Son niños que en los grandes mercados públicos o zonas donde existen bodegas de productos alimenticios, como en la Merced, Central de Abastos, ayudan en la carga de camiones. Debido a que utilizan una carretilla llamados diablos, son conocidos también como " diableros ". Los estibadores reciben de los bodegeros o transportistas un pago que no esta bien determinado, pero que en cierta medida se acerca a la tarifa establecida para los estibadores adultos. Casi todos tienen que cubrir el alquiler de las carretillas, que son propiedad de un reducido número de personas que viven de este negocio.

Canasteros: Niños que en los mercados públicos se ofrecen para cargar las canastas o bolsas en que las amas de casas o las sirvientas van poniendo los artículos que compran en diversos puestos del mercado. Cobran por sus servicios una cantidad no establecida, que

varía según el tiempo empleado y el peso de la canasta.

En estos dos grupos es donde encontramos las condiciones de trabajo más inadecuadas, jornadas de trabajo de muchas horas y una explotación más directa.

Por lo que respecta a los cerillos: Estos son los que en las grandes tiendas de autoservicio empaacan y llevan hasta los automóviles las mercancías adquiridas por los clientes.

El pago de los servicios que prestan estos niños no es convenido previamente y la gratificación que reciben depende de la voluntad del cliente.

En los niños llamados cerillos de tiendas de autoservicio, encontramos niveles educativos altos, un porcentaje importante, está estudiando el nivel secundaria, y algunos el nivel de preparatoria y todos asisten a la escuela. El porcentaje de tiempo de trabajo de estos niños es entre cuatro y seis horas diarias y fines de semana, lo que les permite continuar con sus tareas escolares.

Estos niños tienen permiso para trabajar, los cuales les fueron extendidos por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, en el Departamento de Menores, en razón que cumplieron con los

requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo.

Boleros: Estos niños, su problema consiste en que son perseguidos por los boleros adultos, quienes tienen permiso oficial y puestos de trabajo establecidos en los mejores puntos. Y en consecuencia los niños tienen que buscar lugares y oportunidades marginales.

Billetteros: Se trata de los niños que ofrecen billetes de la Lotería Nacional, como no pueden adquirirlos directamente los billetes, por falta de dinero y de registro, se ven obligados a actuar como subagentes de los vendedores autorizados. La comisión que reciben es muy variable y depende del vínculo familiar o amistad quien les proporciona los billetes.

Guidacoches: Niños que se dedican a cuidar los automóviles contra robos o daños. Forman el sector que más tienen que luchar para que sus servicios sean utilizados, porque en todas las calles y estacionamientos abiertos hay policías auxiliares que prestan ese servicio y porque la corta edad de los niños, no aseguran una vigilancia eficaz. Ante tanta insistencia de los niños algunos dueños de los coches aceptan darles una propina.

Voceadores: Reciben este nombre los niños que recorren las calles vendiendo periódicos, especialmente los vespertinos. Casi siempre gritan o vocean los

titulares más importantes o simplemente el nombre del periódico.

Los niños voceadores tienen una organización gremial que facilita a sus miembros la asistencia escolar ya sea para niños voceadores o para hijos de voceadores, teniendo escuelas, entre otras, las siguientes prestaciones: un autobús que los transporta diariamente desde su colonia hasta la escuela y viceversa; un servicio de comedor, que les permite una dieta más o menos balanceada y un equipo de profesores que conocen la dualidad de funciones que tienen estos niños.

Vendedores Ambulantes: Niños que se dedican a la venta de objetos de poco valor, tales como dulces, chicles, juguetes, flores, pañuelos desechables, etc., en los lugares donde se concentran un público numeroso y en los cruceros de intensa circulación de vehículos; estos niños adquieren las mercancías directamente o de individuos que actúan como subdistribuidores. En el primer caso su margen de utilidad es mayor, pero tienen que hacer una pequeña inversión. Los márgenes de utilidad son variables, porque en estas pequeñas transacciones se acostumbra el regateo.

También se encuentra otro grupo que desempeña que recorren las calles vendiendo periódicos, especialmente los vespertinos. Casi siempre gritan o vocean los

en los grandes tiraderos de basura se dedican a recuperar desperdicios que pueden ser comercializados o reprocesados, tales como trapos, pedacería metálica, envases de vidrio, hojalatería, cartón, huesos, etc. Además la mayoría de estos menores viven alrededor de estos grandes depósitos de basura, dando como consecuencia enfermedades infectocontagiosas y la desnutrición constituye terribles flagelos. Esta situación, que se refleja en miseria enfermedades y muerte para muchos niños, se traduce también en brillantes negocios para unos pocos.

Y por último estos niños pepenadores en su mayoría no asisten a la instrucción obligatoria, en razón de que todo el día se la pasan buscando los desperdicios, que les van a dar para comer y cooperar con el gasto diario de la familia.

El más triste de los casos es el de los niños que escupen llamas, para lo cual tienen que insensibilizarse previamente la boca, con alguna droga. (85)

- (85) Revista Mexicana del Trabajo, octava época, Tomo III, número 1, enero-marzo, 1980. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y de su Dirección General de Información y Difusión. Estudios de Mil Casos de Niños Dedicados al Comercio Ambulante y los Servicios en la Ciudad de México. págs., 101 a 113.

Las características generales del trabajo de los menores ambulantes son las siguientes:

En cuanto a los lugares que más atraen a los niños, destacan los siguientes:

Bosque de Chapultepec; principalmente la zona del zoológico y sus áreas de influencia; las mediaciones de las estaciones Tacubaya, Chapultepec, Tacuba, Normal, Insurgentes, Pino Suarez, Chabacano y Tascueña, del Sistema Colectivo Metro.

Algunos cruceros viales importantes como Mariña Nacional, Legaría, Paseo de la Reforma - Periférico, Constituyentes - Periférico; Palmas - Periférico, Periférico - San Jerónimo, el Eje Central Lázaro Cardenas, Izasaga, Insurgentes, Eje 1 y 2 Norte, Correo Mayor y Circunvalación y otras más.

Además, también en calles, esquinas, mercados ambulantes (tianguís), marquesinas, vagones del metro y portales concurridos multitudinariamente, van a constituir el ámbito de desenvolvimiento cotidiano de gran cantidad, de los menores trabajadores ambulantes.

La presencia de equipamientos comerciales y productivos de nivel metropolitano, representan polos de atracción de primera importancia. Así, los mercados de

la Merced, Mixcalco, Central de Abastos, La Plaza de Garibaldi, La Zona Rosa, La Lagunilla, las inmediaciones de la Alameda Central y del propio Zócalo. También las tiendas de autoservicios como son : Comercial Mexicana, El Sardinero, Gigante y Aurrera.

El flujo más importante de menores se presenta desde las colonias populares de las distintas delegaciones que conforman el Distrito Federal, hacia los puntos antes mencionados y hacia las zonas residenciales.

Referente a el lugar donde duermen, comen y con quien viven.

La mayoría de los niños duermen en sus casas, ubicadas éstas en vecindades de nuestra gran metropoli, pero hay algunos que duermen en la interperie como: en la Plaza de Garibaldi, en los parques y en las centrales camioneras; poniente, norte y sur. Se reporta que la mayoría de estos niños viven con ambos o uno de los padres. Es interesante resaltar que estos niños que duermen en la calle tienen edades entre seis años y catorce años.

Respecto al lugar donde comen estos niños que trabajan en su mayoría lo hacen en parques, plazas y lugares abiertos, siendo sólo una minoría, lo realizan en su casa.

En cuanto a la antigüedad en el trabajo que tienen estos menores que deambulan en nuestras calles a diario, oscilan entre seis meses y doce meses, si es que más.

En términos generales se observa que a mayor edad los niños trabajan más horas, aunque su jornada depende más bien del lugar donde laboran. Las jornadas superiores a ocho horas las reportan los que trabajan en la Central de Abastos, el pequeño comercio y en el transporte público. Las jornadas de seis o menos corresponden a los centros comerciales, mercados, tianguis y estacionamientos.

Entre actividades y edad; indica que los empacadores (cerillos), se concentran entre doce a diecisiete años. Los menores que se emplean en la Central de Abastos reportan edades entre nueve y quince años, en tanto los acomodadores y vendedores de productos en la vía pública se encuentran predominantemente entre seis y ocho años. Los payasitos reportan las edades más bajas que es entre las edades de cinco a nueve años. En tanto los dedicados a limpiar parabrisas de los vehículos se distribuyen en forma más homogénea entre los diversos núcleos de edades antes mencionadas.

Con respecto al dinero que ganan, estos menores trabajadores, aportan sus ingresos al gasto familiar

aún encontrándose vinculados con ambos padres, contribuye al mantenimiento del hogar y junto con el padre son los principales sostenes económicos. Caso contrario a lo que sucede cuando solo se vive con uno de los padres, donde el ingreso del menor es básico; cuando los menores viven exclusivamente con la madre estos mantienen prácticamente el hogar y, en el caso de vivir con el padre, la responsabilidad es compartida.

Pensando un poco respecto a que mantiene al niño en la calle y la participación en el mercado de trabajo ambulante; las respuestas son múltiples dada la complejidad del fenómeno, sólo mencionaremos algunas de estas:

- A) familia numerosa
- B) madres solteras y viudas con promedio de tres a cuatro hijos
- C) niños huérfanos que viven con familiares
- D) invalidez del jefe de familia
- E) tradición familiar
- F) inmigración a la ciudad de gente proveniente del medio rural.

Generalmente trabajan los siete días de la semana, dedicando un promedio de tres a siete horas diarias.

El ingreso promedio que perciben por día varía entre \$ 15, 000. 00 a \$ 40, 000.00 mil pesos moneda nacional, dependiendo de los siguientes factores:

- A) experiencia que tenga desempeñando una actividad determinada
- B) a mayor edad, mayor ingreso
- C) tiempo que dedican al desempeño de la actividad. (86)

Se puede mencionar que tienen un ingreso económico suficiente lo cual hace suponer que su nivel debe ser aceptable pero se presenta la situación por una parte de que ellos conservan un porcentaje de las ventas mal gastándolo, en la compra de alimentos chatarra que perjudica su salud y que no son nada nutritivos, así como también utilizándolo en diversiones que no contribuyen de ninguna manera a su formación de su personalidad.

Otra de las causas que impide el disfrute económico por parte de los menores de su ingreso, es que el

- (86) Tipología de Menores en Tres Delegaciones del Distrito Federal. (Iztapalapa, Miguel Hidalgo y Cuauhtémoc) Secretaría de Desarrollo Social. Departamento del Distrito Federal. investigación realizada por Alterna, S.C. Consultores. México. 1989. págs., 11 a 56.

resto de sus ganancias debe ser aportado al ingreso familiar y en múltiples ocasiones no retienen para sí un solo centavo.

Pero lo que surge de manera inmediata ocupando el punto central, es que el niño que trabaja, es un recurso de y para la familia. Si un niño proveniente de una familia en extremo pobre, numerosa y no trabaja, dicha familia pierde lo que se podría llamar una entrada crucial; es así como los niños que no tienen la edad mínima para trabajar y no están capacitados laboralmente, se empiezan a ejercitar de mil usos, es decir, a trabajar en lo " que caiga " con tal de cumplir con la cuota impuesta por sus propios padres. Niños limpiaparabrisas, tragafuegos, canta-camiones, vayasitos, etc., viven parcialmente en la calle.

Pero es importante el hacer notar que, estos niños ocupados en oficios callejeros son frecuentemente muy pequeños y son terriblemente explotados por los adultos, que en su gran mayoría son los propios padres de los niños, quienes obligan a trabajar en las diversas actividades que a diario vemos en las calles de esta gran ciudad; como es la de boleros, vendedores de chicles y artículos novedosos y hasta los han obligado a pedir limosna.

Además, muchos de estos niños no quieren ser ayudados, porque ganan más dinero en las calles, hacien-

dole de " mil usos " y por sí fuera poco, tienen ingresos mayores a la de cualquier obrero calificado o técnico de una fábrica, ya que éstos tienen que cumplir con un horario de entrada y de salida y trabajan ocho horas diarias de lunes a sábado, mientras que estos menores trabajadores ambulantes no tienen que cumplir con un horario de entrada ni de salida de su trabajo, no tienen quienes les de ordenes, es decir un patrón, tampoco tienen que trabajar las ocho horas diarias de lunes a sábado, ya que ellos determinan que días de la semana van a trabajar y cuantas horas van a laborar. Desafortunadamente todo el dinero que ganan y que no es poco lo gastan en diversiones y drogas preferentemente el inhalante, por la facilidad de adquirirlo.

Luego entonces, podemos decir que estos menores trabajadores ambulantes, son adultos prematuros, con marcas referenciales de valoración sumamente deterioradas. Son extranjeros y extraños en su propia tierra. Solo pueden identificarse con quienes, como ellos, padecen la misma inclemencia.

Este tipo de niños no requiere caridad, porque la caridad promueve y mantiene la miseria, estos niños quieren oportunidades. Requieren formas alternativas de organización productiva y de educación. Para ello cu es necesario incentivar la creatividad y la participación de los mismos niños.

Hasta acuí, la presentación de este estudio sobre la realidad del niño trabajador ambulante, pero se abre también una invitación para emprender más, mejores, y profundos estudios sobre esta realidad del menor trabajador ambulante.

5.3. Las autorizaciones para el Trabajo de los Menores Ambulantes, en el Distrito Federal, sin bases legales

Nuestro derecho del trabajo estima que al menor, es preciso proteger su desarrollo físico, en primer lugar y además, su formación moral e intelectual. Con respecto a lo primero se prohíbe que trabajen en forma asalariada los menores de catorce años, y en tanto alcanzan la edad antes mencionada y los dieciséis años, sólo podrán laborar en una jornada de seis horas, necesariamente divididas en dos períodos iguales, separados por una hora intermedia de descanso. El patrón deberá cuidar primordialmente de su salud ya que se le impide realizar al menor trabajos que puedan afectarlo y además procurará concederle el tiempo necesario para sus estudios.

Por otra parte, se cuida de su formación moral, social e intelectual y buenas costumbres de los menores, para prevenir lo anterior, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 175', fracción I, inciso: A, B y C, se establecen o se fijaron las siguientes prohibiciones: no se podrá utilizar el trabajo de menores; de dieciséis años, en expendidos de bebidas embriagantes de consumo inmediato; en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; y en trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

Las inspecciones de trabajo, federal y locales, son los organismos administrativos especialmente encargados de la aplicación y vigilancia del régimen protector del trabajo de menores, esto tiene su fundamento en el artículo 173' y 541', fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

Son funciones propias de los inspectores evitar el empleo de menores de catorce años, que se señala en el artículo 123', " A ", fracción III, Constitucional y el artículo 5', fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; determinar la compatibilidad entre el trabajo y los estudios de los menores de dieciséis años, como lo determina el artículo 22' de la Ley antes mencionada; autorizar, en los casos previstos por la Ley, la ocupación de los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis, como se señala en el artículo 23', de la ley

arriba mencionada; ordenar en forma periódica, la práctica de exámenes médicos que acrediten la aptitud para el empleo, así lo determina el artículo 174', de la ley reglamentaria de la materia y por último otorgar la autorización especial de los menores de dieciséis años, para desempeñar trabajos ambulantes, así lo señala el artículo 175', fracción I, inciso "C", de la ley anteriormente mencionada.

Se confió a los reglamentos la determinación de las atribuciones y deberes de la inspección del trabajo con el propósito de permitir, su rápida integración y fácil reforma, esto tiene su fundamento en el artículo 550', de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a los menores trabajadores ambulantes, de quienes se hace referencia en el inciso " C " , fracción I. del artículo 175', de la Ley Reglamentaria del Trabajo, a estos niños no se les contempla como sujetos de una relación de trabajo, por lo consiguiente se les clasifica dentro de los grupos no asalariados.

El día viernes dos de mayo de 1975, fue publicado en el Diario Oficial, el Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal.

Conforme a este reglamento se engloban, a los.

menores trabajadores ambulantes, así como diversos trabajadores y diversos prestadores de servicios, los cuales están determinados en el artículo 3', de dicho ordenamiento y son los siguientes: aseadores de calzado; estribadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres mariachis; músicos, trovadores y cantantes; organilleros; artistas de vía pública; plomeros, hojalateros, afiladores y reparadores de carrocerías; fotógrafos, mecanógrafos y peluceros; albañiles; trabajadores auxiliares de los panteones; cuidadores y lavadores de vehículos; compradores de objetos varios, ayateros; y vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

Asimismo, los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores se someterán al presente ordenamiento, de no existir normas especiales que los rijan. Llenando entre otros el requisito de ser mayor de 14 años y deberán obtener una licencia.

Para la obtención de dicha autorización, deberán solicitarla por escrito al Departamento de No Asalariados, perteneciente a la Subdirección del Trabajo, de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, debido a que no fue posible que nos proporcionarán un machote de la solicitud y de la licencia, no se tuvo otra opción más que copiar las redacciones de ambas

ASUNT: Solicitud de
Licencia.

C. Lic. Agustín Alanís Fuentes
Director General del Trabajo y
Previsión Social del Distrito
Federal.

P R E S E N T E.

Por este medio comparezco ante usted para encarecerle me otorgue credencial que me identifique como trabajador no asalariado y para ejercitar la actividad: _____, en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 10' y 11' del Reglamento para Trabajadores no Asalariados a agregar lo siguiente:

1. Acta de nacimiento
2. Constancia de estudio
3. Dos fotografías
4. Comprobante de domicilio

F O T O

Dep. Dirección General del
Trabajo y Previsión Social
del Distrito Federal.
Secc: Sub. del Trabajo.
Núm: de Licencia.
Núm: de Oficio.
Expediente:

ASUNTO : Licencia de Trabajo

México., D.F., a 14 de enero de 1990.

C. Juan Hernández Martínez
Calle: Tajín, número 235, interior 13, Colonia
Portales, Delegación Benito Juárez, México., D.F

Por acuerdo del C. Director General y en virtud de haber cumplido con los requisitos establecidos en los artículos 9°, 10° y 11°, del Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del D.F., esta Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, expide a usted licencia para desempeñar la actividad de: _____.

Debiendo en su funcionamiento acatar las disposiciones de la subdirección jurídica y del gobierno, de la delegación política que corresponde.

Atentamente
El Subdirector de Trabajo

Lic. Mauricio Rodríguez Rodríguez

Lo anterior significa que los niños menores de esa edad no pueden ejercer ninguna de las actividades enumeradas. Sin embargo, el reglamento contiene una excepción conforme a la cual, quienes no reúnen alguno de los requisitos exigidos para la obtención de la licencia, pueden obtenerla si la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, decide dispensar el requisito, previo análisis socioeconómico que al efecto se realice, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 11' , último párrafo, del citado reglamento.

Apoiados en esta facultad, los funcionarios y trabajadores sociales de dicha dependencia, han ejercido en estos últimos años una protección paternalista en favor de los niños menores de catorce años y mayores de ésta edad, extendiéndoles licencias provisionales. Esto ocasiona un estancamiento en el menor, pues de momento resuelve precariamente su necesidad, sin embargo, pierde la oportunidad de prepararse para el futuro y salir de la miseria, con lo cual se establece un círculo vicioso donde estos niños no pueden movilizarse socialmente, así estarán condenados a una vida marginada y miserable.

Y además, argumentando que con la expedición de licencias, tratan de evitar los actos de persecución y extorsión que llevan acabo algunos agentes inferiores de autoridad. Más sin embargo, lejos de evitarlo, resulta todo lo contrario, porque los inspectores de vía pública

y de mercados, de las distintas delegaciones políticas del Distrito Federal, los extorsionan y les quitan sus utensilios de trabajo y se ha dado el caso que en ocasiones al subirlos a las camionetas, los han llegado a golpear, ocasionandoles lesiones que quizás podrían clasificarse dentro de las lo. y por si fuera poco les rompen sus licencias, que les expidió el Departamento de No Asalariados y que los acredita como trabajadores ambulantes, diciéndoles que no sirven éstas y que los únicos que pueden otorgarles el permiso, para trabajar en la vía pública son ellos.

Lo anterior mencionado, da como resultado que estos menores trabajadores ambulantes, tienen que obtener primeramente de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, su licencia para trabajar, para después investigar quienes son los inspectores de vía pública de las distintas delegaciones que conforman el Distrito Federal. Para que estas autoridades administrativas de las delegaciones políticas, les otorgen el permiso, el cual les permitirá trabajar sin que sean molestados, indudablemente que tendrán que dar una cuota ya preestablecida por estos inspectores de las vías públicas. La extorsión de estos menores se da más frecuentemente, en las delegaciones que conforman el centro de nuestra gran ciudad y que son: Venustiano Carranza, Cuauhtémoc, Miguel Hígalgo y Iztacalco.

A pesar de que estos menores han salvado los obstáculos, como es la obtención de la licencia y permiso por parte de los inspectores de vía pública, enfrentan otro gran problema, que son los trabajadores ambulantes adultos, quienes también los persiguen y no los dejan trbajar, como es, el de los boleros, los cuidadores de coches, solo por mencionar algunos de los casos.

En conclusión puede decirse, que las licencias que se les dan a los niños trabajadores, que tienen menos de catorce años y mayores de está edad, fundandose en la excepción que determina el Reglamento para Trabajadores No Asalariados, en su artículo 11', párrafo último, no cuenta con un respaldo legal, primero porque, la única autoridad para dar autorizaciones de este tipo, es la Inspección del Trabajo y no el departamento de no asalariados y además porque, va en contra de nuestra Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, que prohíbe en forma tajante y absoluta, el trabajo de estos menores, en su artículo 123', apartado " A " , Fracción III, que a la letra dice:

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, 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; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los 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; "

Y por igual la Ley Federal del Trabajo, los prohíbe al reglamentar dichos preceptos constitucionales, en los artículos 22', 23' y del 173' al 180'. Solo transcribiremos el artículo 22', de dicho ordenamiento, que está íntimamente relacionado con el tema en cuestión, y que a la letra dice:

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

La excepción a que se refiere el precepto anterior es, referente a que hayan terminado la educación obligatoria, en cumplimiento de lo dispuesto por las fracciones VI y VII, del artículo 3°, Constitucional y respecto a la utilización de los menores de 14 años, la prohibición es absoluta, referente a los menores de 16 años, el único órgano administrativo del trabajo que debe dar su aprobación y autorización, en estos casos, es la inspección del trabajo, local o federal, según el caso. Y no otras autoridades, como lo es, el Departamento de No Asalariados.

La adopción de estos criterios, tanto en la Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, se fundaron en los principios de la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo, en Washington de 1919, en los estudios médico - pedagógico más avanzados, así como la Declaración de Derechos del Niño, aprobados el 20 de noviembre de 1959, por la Asamblea General de la Naciones Unidas, formada por diez principios, por lo consiguiente solo señalaremos lo que expresa el noveno principio, en

razón que es de gran relevancia, por el tema que se esta tratando:

" El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de maltrato. No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral. " (87)

Y en la exposición de motivos de la reforma de 1962, de la Ley Federal del Trabajo, con referente a trabajos deambulantes, y que es importante recordar uno de los párrafos, que dice así:

" Es conveniente señalar la importancia de estas prohibiciones: La familia, la sociedad y el Estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los

(87) Anuario Jurídico V, Editada por U N A M México. 1978. El Trabajo de Menores en México. págs., 90,91 y 92.

menores, pues por estar en período de formación, necesitan de un mayor cuidado a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social. Los trabajos deambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el artículo 383', del Código Internacional del Trabajo, aprobado por la O. I. T. " (88)

Sin embargo, mal haríamos en conformarnos con realizar un señalamiento que, por otro lado, no tiene nada de novedoso.

Además, este fenómeno no debe resultarnos extraño, ya que a pesar de que las leyes prohíben el empleo de niños de pocos años y señalan las condiciones bajo las cuales se deben emplear al menor, que se encuentra en posibilidades de trabajar, la transgresión de éstas, es común en nuestra sociedad ya que en ella trabajan decenas de miles de niños y adolescentes con edades que varían entre los seis y los quince años, que realizan una actividad autónoma, que podríamos ubicarlos como casos de deseñ

(88) DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit. págs., 444 y 445.

pleo; como es el vendedor, los cerillos, los boleros, etc. garantía, so pretexto de que dicha situación laboral no está reconocida por la ley.

Y además, como lo señala el doctor Davalos Morales, muy acertadamente nos dice que:

" Debemos tener presente que estos menores no trabajan por placer, lo hacen para poder cubrir sus necesidades vitales; por esto, la aplicación estricta de la norma sería en perjuicio de aquellos de quien se preten de proteger.

Alguien podría sugerir que la solución consistiría en hacer el zapato al tamaño del pie y no pretender ajustar al pie a la medida del zapato. Es decir, si la realidad diaria demuestra que no se respeta la prohibi ción del trabajo de los menores de 14 años, consecuentemente habría necesidad de reducir la edad mínima de admisión al trabajo a ocho o diez años, por ejemplo.

Sin embargo, con una medida como la anterior, México estaría incumpliendo grandes compromisos morales y sociales; además, en el orden internacional, incurrirían en la violación de los convenios que sobre la materia tiene suscritos. Pero por encima de todo, significaría

un grave retroceso social, sería el retorno hacia etapas históricas ya superadas. " (89)

Sin embargo, lo anterior no debe llevar a la falsa suposición de que todo este finiquitado en lo que al aspecto jurídico se refiere. No, indudablemente que todavía resta mucho por hacer en este terreno, y esto es determinado en buena medida por el carácter relativamente estático del derecho frente a la dinámica de la sociedad que pretende regular. Consecuentemente, no nada más debemos preocuparnos en incrementar la lista de derechos sustantivos del menor sino, básicamente, evitar que se vuelvan letra muerta.

Hoy se nos plantea la disyuntiva de seguir enmascarando el fenómeno o reconocerlo y analizarlo críticamente para que, a partir de esto se comience a trabajar más seriamente en la defensa de estos menores buscando los mecanismos que permitan responder a esta problemática.

Porque en realidad, se debe tener conciencia de que aún dentro de las condiciones actuales es factible

- (89) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1989. pág., 310

encontrar soluciones.

Una posible alternativa de solución, sería crear una institución de protección social, que se encargara de localizar y recibir a los niños para practicarles la evaluación a través de un equipo multidisciplinario constituido por psicólogos, médicos, abogados, pedagogos, trabajadores sociales y sociólogos.

En el centro de protección social se les proporcionará lo necesario para su desarrollo y educación, adecuados como: es la alimentación, el hospedaje, la ropa, el calzado, los servicios médicos, el material escolar para que asistan a las escuelas públicas y una capacitación para que aprendan un oficio.

El personal que atienda estos centros debe ser el mínimo indispensable, con una amplia preparación; estar ampliamente capacitado para desempeñar cada función, tener un gran espíritu de servicio para los niños y para entrar a trabajar a estos centros deben de aprobar un examen de aptitudes.

El problema por su gran magnitud, deben participar la ciudadanía, especialmente, en el sostenimiento de los servicios, no tanto porque, el gobierno no pueda sufragar los gastos de operación, sino porque, este problema nos concierne a todos, se debe involucrar a los gru

de voluntarios, a los patronatos, a las familias de los niños, a los empresarios, a los sindicatos, a los comerciantes y a todos los que por medio de recursos financieros o materiales y humanos, puedan cooperar.

De ser necesario, recortar de los eventos políticos, cívicos y culturales del gobierno; porque la atención a los niños desprotegidos, es más importante por principio de elemental justicia. Además este gasto público debe considerarse como una inversión, como la de cualquier programa educativo, con la ventaja de que en este renglón no solo tendremos menos analfabetas, sino menos niños, adolescentes y adultos desadaptados de quién se tenga que cuidar la sociedad y menos delincuentes que saturen los centros de readaptación social.

Por otra parte, debe de legislarse para que estos servicios no terminen con el cambio de las autoridades, sino se continúen con mayor vigor cada día, imprimiendo los ajustes que se requieren.

En fin, tan sólo intentamos esbozar sobre la forma en que creemos debería de proteger a estos menores trabajadores deambulantes.

Estamos concientes de que esta breve exposición no está exenta de deficiencias, pero nos sentiremos

satisfechos si llegara nuestras inquietudes, a ser recogida por quienes tengan la capacidad y los medios para diseñar los mecanismos que hagan viable su concretización.

Para darles una respuesta favorable a estos niños que deambulan trabajando en las calles hoy, y para ellos puedan decir en el futuro: " Hace muchos años existía ... " .

CONCLUSIONES

1. El derecho administrativo del trabajo tiene una misión predominantemente tutelar, puesto que orienta las instituciones, normas, leyes y reglamentos, hacia la preservación de los derechos básicos de los trabajadores.

2. La inspección del trabajo tiene como función principal la de vigilar el cumplimiento de las normas laborales contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, convenios, acuerdos y contratos, así como en todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con base en sus facultades, facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

3. El derecho social es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico.

4. Para los menores que se acercan a la edad laboral legal, convendría constituir por delegaciones o, de preferencia, por zonas, bolsas de trabajo, ligadas a programas de adiestramiento rápido para adecuar sus aptitudes a los requerimientos del mercado laboral local.

5. Todo menor que deambula en la calle, transita por una etapa en la que desempeña un doble papel. La de niño y la de niño adulto.

La anterior afirmación se debe a, si su incorporación a la calle es motivada no solamente por la falta de condiciones psico-afectivas en la familia para retenerlo, sino también por una obligada aportación a la economía familiar, el menor experimenta una tensión similar a la de los adultos cuando estos son responsables de la manutención de la familia.

6. Desde el punto de vista económico, estos niños trabajadores ambulantes pertenecen a la población económicamente activa, parcialmente ocupada o subocupada. Puede decirse que son parte de la población económicamente activa porque sea en forma limitada y secundaria participan en el sistema de distribución y en el servicio.

7. Los niños que trabajan se les ubica como miembro especial dentro de la familia, pues pasa a

ser, de un sujeto dependiente y demandante, a un sujeto independiente o con tendencia y aportante; esta situación aunada a otros fenómenos que va viviendo simultáneamente, al de ser apoyo económico, lo van estructurando como un niño con características particulares, que en algunos aspectos diferirán en mucho, de aquellos niños que crecen en condiciones más amables.

8. El trabajo de los niños que fue objeto del estudio puede ser calificado como un fenómeno de anormalidad social que refleja una deformada e injusta organización de la sociedad, ya que lo normal sería que, durante todo el período de la infancia, la vida de los niños se desarrollara en función de sus necesidades formativas. Es indudable que el trabajo que realizan los niños produce efectos perjudiciales para su salud, su aprovechamiento escolar, su desarrollo psicológico y su futura actitud frente a la sociedad.

9. El problema de los niños que trabajan, sólo se logrará a través de una transformación fundamental de las condiciones económicas y sociales que prevalecen en el país, pero algunas medidas inmediatas pueden contribuir a mejorar la situación. Por ejemplo, la ampliación de los servicios de asistencia y salubridad para todos los niños, beneficiaría al sector de los que trabajan.

10. Lo cierto es que en el momento actual, el derecho mexicano del trabajo, regula exclusivamente el trabajo subordinado y no así el trabajo no asalariado de los menores de edad trabajadores ambulantes, a pesar que estos prestan un servicio y son útiles para la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General de Derecho Administrativo, 6ª Edición, Editorial, S.A. México. 1984.

ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Ediciones Ariel. Barcelona. 1973.

ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis, La Inspección del Trabajo, Editorial Instituto de Estudios Olíticos. Madrid. 1952.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México. 1985.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México. 1989.

BREÑA GARDUÑO, Francisco, Autoridades del Trabajo y sus Atribuciones, Cuarta Época, Edición El Foro. México. 1965.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo, 19ª Edición Editorial Porrúa, S.A. México. 1983.

CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral,
Volumen II, Editores Liberos, Buenos Aires. 1960.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral,
Tomo II, Editores Liberos. Buenos Aires. 1968.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo, Tomo I
Editorial Temis. Bogota. 1961.

DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, 2ª Edición,
Editorial Porrúa, S.A. México. 1988.

DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 6ª
Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.

DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 7ª
Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1987.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho del Trabajo, Tomo II, 6ª
Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1961.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo I, 4ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.

DE LA VILLA GIL, Enrique Luis, y Otros, Instituciones de
Derecho del Trabajo, Editorial CEURA. Madrid. 1983.

DEVEALI, Mario L., Lineamientos de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Tipográfica. Buenos Aires. 1953.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 33ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1982.

GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Editorial UNAM. México. 1983.

GUERRERO, Bucuerio, Manual de Derecho del Trabajo, 11ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1980.

GUZMAN GUERRERO, Josué, Las Autoridades del Trabajo y sus Desarrollo Histórico, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1981.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I, 12ª Edición, Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1972.

KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Depalma Buenos Aires. 1968.

MORALES S., Hugo Italo y Otro, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México. 1987.

MUNOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México. 1983.

OLIVERA RODRIGUEZ, Carmen, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1985.

RADBRUCH, Gustar, Introducción a la Filosofía del Derecho (Traducción de Wencelao Hoces) Editorial Fondo de Cultura Económica. México. 1978.

SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Tomo I, 13ª Edición, Editorial, S.A. México. 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, 6ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1982.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,

Comentada, Editorial UNAM. México. 1985.

COMPILACION DE LEGISLACION SOBRE MENORES, 3ª Edición,

Publicación a cargo de la Dirección de Asuntos Jurídicos,
D.I.F. México. 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 59ª Edición, Editorial Porrúa, S. A. México. 1989.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Francisco Breña Garduño, 2ª Edición Ediciones Karla. México. 1988.

REGLAMENTO DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO, Publicado en el Diario Oficial el 10 de noviembre de 1982.

REGLAMENTO PARA LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS DEL DISTRITO FEDERAL, Publicado en el Diario Oficial el 2 de mayo de 1975.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION, Tesis de Ejecutorías 1917 - 1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. séptima época. Volúmenes 103 - 108, pág., 97, 121 - 126, pág., 87, y 127 - 132, pág., 73.

OTRAS FUENTES

Anuario Jurídico V , Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1978. El Trabajo de Menores en México.

CABANELLAS, Guillermo y Otros, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, 14ª Edición, Editorial Helias-ta, S. de R. L. Buenos Aires. 1979.

DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, 7ª Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1978.

Diccionario de la Lengua Española, 19ª Edición, Editorial Espasa - Calpe, S.A. Madrid. 1970.

Diccionario Enciclopédico Espasa, Tomo II, 8ª Edición, Editorial Espasa - Calpe, S.A. Madrid. 1979.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, A - B, Editorial Porrúa, S.A. México. 1985.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, D, Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo V, I - J, Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, L-O, Editorial Porrúa, S.A. México. 1986.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, P - Z, Editorial, Porrúa, S.A. México. 1987.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo I, A, Editorial Bibliográfica. Buenos Aires. 1986.

Oficina Internacional del Trabajo, " Misión - Métodos, La Inspección del Trabajo." Ginebra. 1973.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas, Edición Mayo, S. de R. L. México. 1981.

Revista del Menor y la Familia, año 1, número 1, primer semestre de 1980. México. " Convento Jurídico del Menor."

Revista del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo, número 9, año 1959, México. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. " Desarrollo de la Inspección del Trabajo en México."

Revista Mexicana del Trabajo, 7ª época, Tomo III, número 3, julio - septiembre, México. 1973. " El objeto de la Inspección," Editada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Revista Mexicana del Trabajo, 8ª Época, Tomo III, número 1, enero - marzo, 1980, México, Distrito Federal, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y de su Dirección General de Información y Difusión. "Estudio de Mil Casos de Niños que Trabajan en el Comercio Ambulante y los Servicios en la Ciudad de México."

Tipología de Menores en Tres Delegaciones del Distrito Federal. (Iztapalapa, Miguel Hidalgo y Cuauhtémoc), Secretaría de Desarrollo Social, Departamento del Distrito Federal, investigación realizada por Alterna, S. C. Consultores. México, Distrito Federal, agosto. 1989.