



431
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"LOS DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS MENORES
DE EDAD QUE PRESTAN SUS SERVICIOS
EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y
DEPARTAMENTALES"

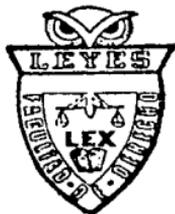
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

RICARDO JIMENEZ ESCOBEDO



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

-	INTRODUCCION	
-	CAPITULO I "CONCEPTOS GENERALES"	
		Página
1.1.-	Derecho del Trabajo sus caracteres y fines.....	1
1.2.-	Trabajador.....	15
1.3.-	Patrón.....	16
1.4.-	Relación de Trabajo, Contrato de Trabajo y Subordinación.....	19
1.5.-	Condiciones Generales de Trabajo en el Contrato y la Relación Laboral.....	24
1.6.-	Empresa.....	27
1.7.-	Establecimiento.....	29
1.8.-	La Estabilidad.....	30
1.9.-	La Rescisión de la Relación Laboral Individual, el Despido y la Separación.....	34
1.10.-	Conflicto de Trabajo en la Relación Individual.	42
-	CAPITULO II "EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD"	
2.1.-	El Trabajo de los Niños.....	44
2.2.-	El Trabajo de los Menores de 16 años y mayores de 14.....	55
2.3.-	La Capacidad de Goce y la Capacidad de Ejercicio	75

	Página
- CAPITULO III "LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO"	83
3.1.- La Constitución Política.....	90
3.2.- La Ley Federal del Trabajo.....	93
3.3.- La Jurisprudencia.....	94
3.4.- Los Tratados Internacionales.....	97
3.5.- Los Principios Generales de Derecho.....	98
3.6.- Los Principios Generales de Justicia Social.....	101
3.7.- La Equidad.....	102
3.8.- La Costumbre.....	106
3.9.- El Derecho Común.....	109
- CAPITULO IV "ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FUNCION DEL MENOR DE EDAD COMO TRABAJADOR".	
4.1.- En Roma.....	113
4.2.- En la Edad Media.....	120
4.3.- En la Epoca Moderna.....	127
4.4.- En la Nueva España.....	137
4.5.- En el México del Siglo XIX.....	141
4.6.- En el México del Siglo XX.....	145
- CAPITULO V "EXEGESIS DEL TITULO QUINTO BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".....	155

	Página
- CAPITULO VI "CRITICAS Y PROPOSICIONES PERSONALES EN CUANTO AL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN TIENDAS DE AUTO- SERVICIO Y DEPARTAMENTALES".....	179
- CAPITULO VII "ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO EN RELACION AL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD".....	221
7.1.- Estados Unidos de Norteamérica.....	221
7.2.- Argentina.....	224
7.3.- Bolivia.....	226
7.4.- Panamá.....	228
7.5.- Venezuela.....	229
7.6.- Uruguay.....	231
7.7.- España.....	233
7.8.- Francia.....	235
7.9.- Reino Unido de Gran Bretaña.....	237
7.10. Alemania.....	239
7.11.- Criterio que sustenta la Organización Interna - cional del Trabajo en Relación al Trabajo del - Menor de Edad.....	240
- CONCLUSIONES.....	246
- BIBLIOGRAFIA.....	251

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

Hemos notado que a lo largo de la historia, el trabajo ha sido un concepto y una actividad que ha evolucionado de una manera importante, ya que desde la antigüedad era considerado como un castigo, para aquéllos que cometían alguna infracción a las disposiciones reglamentarias o legales que regían en la sociedad, de ahí comienza a surgir lo que conocemos como trabajo forzado.

Dentro de la sociedad existen familias integradas por el hombre, la mujer y los hijos, que al convivir contribuyen a cuidar de su persona y patrimonio, a responder de sus actos y sobre todo a relacionarse con otros individuos para así vivir en sociedad en un clima de paz y tranquilidad y colaborar en diversas labores, con lo que los hijos van conociendo su fuerza de trabajo.

Con esto el tiempo nos ha enseñado que el trabajo dignifica al ser humano y lo hace valioso ante la sociedad; y si antes era considerado un castigo, poco a poco se va transformando en un derecho.

El presente trabajo tiene como finalidad dar a conocer un problema socio-jurídico: el trabajo del menor de edad que presta sus servicios en las tiendas de autoservicio, a quienes-

se conoce como niños "Empacadores" o "Cerillos". Si antes nos percatábamos del trato injusto que estos menores trabajadores recibían, ahora veremos el intento de protección legal de que son objeto y de que su trabajo sea respetado.

En la época de la Revolución Industrial, los hombres, las mujeres y los niños que trabajaban, se enfrentaban al problema del desplazamiento del trabajo por las máquinas y no es sino hasta el siglo XIX, cuando comienzan a darse cambios en el aspecto laboral y se empieza a tener en cuenta las labores que los menores de edad desempeñaban.

Con estos hechos, nuestro Derecho del Trabajo tiene su origen, en el propósito de proteger a la clase trabajadora y como rama del Derecho Social sufre constantes cambios, los cuales van encaminados a la protección legal y humana que se le da al trabajador y con mayor razón de los menores de edad que trabajan, creando normas jurídicas que rigen su autoridad, procurando que éstos particularmente conozcan sus derechos para hacerlos valer ante cualquier situación que ponga en peligro sus intereses laborales.

Los derechos adquiridos del menor que presta sus servicios en las tiendas de autoservicio, conocido como "Empacador" o "Cerillo", son una serie de prerrogativas que van dirigidas a que la fuerza de trabajo infantil obtenga mejores condiciones -

de vida y en caso de existir algún conflicto se pueda defender, que se conozcan estos derechos por la comunidad y se logren ampliar conforme los tiempos sean propicios, siendo muy importante que los ya establecidos se difundan entre la comunidad de menores trabajadores.

La edad es un factor importante que se debe tomar en cuenta, porque nuestro Código Laboral prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esa edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad.

Anteriormente los gerentes de las tiendas de autoservicio y los dueños de tiendas departamentales, argumentaban que algunos niños llegaban a solicitar el trabajo, pero no se lo daban porque no deseaban tener menores trabajadores y no querían hacerse responsables por lo que les ocurriera particularmente de algún riesgo de trabajo, por lo que solamente aceptaban que llegaran a empacar lo que el cliente adquiría en la tienda, sin pagarles salario por estimar inexistentes por lo que solamente percibían del público propinas, que quedaban a criterio de los clientes otorgarlas.

Nosotros pensábamos que el mandil y la gorra que usan

las compraban ellos, pero no es así, pues investigamos que la -- empresa se los proporciona de modo uniforme y en esto encontra - mos una clara muestra de lo que es la subordinación de estos me - nores empacadores al títular de la tienda que resulta ser su pa - trón.

La Ley Federal del Trabajo prohíbe la utilización del tra - bajo de los menores de 14 años y de los mayores de esa edad y me - nores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria sal - vo los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondien - te en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y - el trabajo tomando en cuenta factores sociales que son los que - llegan a determinar que un menor de edad busque trabajar.

Volviendo a nuestro tema en particular, afortunadamente - ya se están dando a conocer por parte de las autoridades labora - les, como la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, diversos programas que van - encaminados a la protección de los niños "Cerillos", de los cua - les voy a hacer mención en el presente trabajo a fin de que co - nozcamos los derechos adquiridos por estos menores trabajadores, que han alcanzado con su esfuerzo y la importante participación - que ha tenido en la esfera productiva y para lograr la supera - ción personal y un lugar en la sociedad como trabajadores ya que se les considere como tales en nuestra legislación laboral.

Esperando que con este trabajo el lector reflexione y tome conciencia de lo que representa el trabajo del menor de edad y en particular el que nos ocupa y estime justificado ayudar a los menores de edad que deseen trabajar, pero mediante el cumplimiento de las normas legales del trabajo, que se han dictado justamente para asegurar que no se abuse de dichos trabajadores y su enrolamiento permita el desarrollo de los mismos y la obtención de la educación elemental.

CAPITULO I
CONCEPTOS GENERALES

1.1.- DERECHO DEL TRABAJO, SUS CARACTERES Y FINES.

Para el maestro Mario de la Cueva, "El Derecho del Trabajo lo define como la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, vida y extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones de los trabajadores y de los patrones y señalan normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo". (1)

Néstor de Buen dice que Derecho del Trabajo "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente de la prestación del servicio libre, subordinada y remunerada personalmente y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la Justicia Social". (2)

Rafael Caldera en su obra "Derecho del Trabajo" dice que éste: "Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al he-

(1) De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 11a. Edición, Editorial Porrúa, México 1988, pág. 179.

(2) De Buen, Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 6a. edición Editorial Porrúa, México, 1986, pág. 131.

cho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él, y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales". (3)

José Dávalos Morales lo define como "El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo". (4)

Por mi parte considero al Derecho de Trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que derivan del Derecho Social y que con la prestación de servicios subordinados, además de la intervención del Estado tienden a asegurar al trabajador condiciones de vida decorosa.

El concepto anterior que menciono va acorde a las características que más adelante presento, asimismo con los principios del Derecho del Trabajo, los cuales podemos hacer mención del siguiente modo:

- "El Trabajo es un derecho y un deber social, es un elemento dignificador del ser humano".
- "La nulidad en materia laboral se impone por la natu -

(3) Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Editorial el Ateneo Buenos Aires, 1960 Pág. 77

(4) Dávalos Morales, José, Derecho del Trabajo I Editorial Porrúa. Méx. 1988, Pág. 44.

raleza imperativa de las normas, es decir, opera de pleno derecho".

- "El principio de la igualdad; que consiste en que no se pueden establecer condiciones que rijan las relaciones de trabajo que establezcan distinciones entre los trabajadores".
- "A trabajo igual, salario igual".
- "El derecho a la estabilidad; que consiste en que - por lo general todas las relaciones de trabajo deben celebrarse por tiempo indefinido".
- "En caso de duda se debe estar a lo que más beneficie al trabajador".

En cuanto a los caracteres del Derecho del Trabajo el maestro José Dávalos los ha denominado de la siguiente manera:

"a). Es un derecho protector de la clase trabajadora. Esta característica que la mayoría de los autores coincide en atribuir a nuestra materia, consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón. Esto se desprende del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo.

"El Trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidades-

de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

"Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores".

b). Es un derecho en constante expansión.- Este carácter significa que el Derecho del Trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando más y más su ámbito de aplicación. A esta rama tienden a incorporarse poco a poco otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas bajo el Título de "Trabajos Especiales".

c). Es un mínimo de garantías para los trabajadores. - Es un carácter que en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacionales y significa que el Derecho del Trabajo existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos o negados. Y se les

ha denominado sociales, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquélla.

d). Es un derecho irrenunciable.- Este carácter adquiere especial importancia porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho en cuanto a tal, es susceptible de renunciarse. En cambio en el campo laboral y en cuanto a los trabajadores, tal principio no tiene cabida, esto se explica si se relaciona a este carácter con el anterior, el de que la legislación laboral es un mínimo de garantías a observarse, por lo que no procederá su renuncia.

e). Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. Este carácter tiene su origen en una tesis del maestro Trueba Urbina, quien afirma que el artículo 123 tiene dos finalidades: la de proteger a los trabajadores, es decir, se trata de una función tutelar, ya antes analizada, y la más trascendental que consiste en recuperar la plusvalía por parte de los trabajadores.

El Derecho del Trabajo es reivindicatorio porque busca restituir a clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista". (5)

(5) Dávalos Morales, José, Ob. cit. páginas 15, 16, 17 y 18.

El maestro Mario de la Cueva da a conocer los caracteres del Derecho del Trabajo y los enuncia de la siguiente manera:

"I). El Derecho del Trabajo es el derecho de la Clase - trabajadora. - La separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los sin tierra y sin riqueza - es la causa generadora de la división y de la lucha de clases - de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada, Entre los derechos económicos de la burguesía y los de la clase trabajadora, se dan diferencias que encontramos entre los derechos individuales del hombre y los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, pero no es del todo inútil insistir en algunas de las cuestiones principales: Si los primeros - fueron un derecho impuesto al Estado por los propietarios para que les asegurara la explotación libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y - para los trabajadores. Esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, más que en la organización - sindical, en la huelga, como instrumento de lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectiva, y en la naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación.

II). La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo. Los - brotes primeros del futuro derecho mexicano del Trabajo germina

ron en los campos de batalla, ahí donde los hombres soñaron con la libertad y justicia social, como sueñan los pueblos de la tierra. Nuestro Derecho del Trabajo se separa de los ordenamientos laborales de la Europa Occidental, en que éstos se desprendieron del derecho privado, mientras el nuestro se forjó en la Asamblea Constituyente de Querétaro, como uno de los principios esenciales del nuevo orden jurídico. Fue la Comisión que presidía Francisco J. Mújica la que, después de rechazar las limitaciones, extendió la protección laboral a los "obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de manera general a todo contrato de trabajo". Se ignora si la Comisión tuvo conciencia de la trascendencia de las palabras finales, pero ellas hicieron que el Derecho del Trabajo adquiriera en la Declaración de Derechos la misma fuerza expansiva del torrente revolucionario que la creó. Fue esta condición otra de las mayores ideas de la Asamblea, pues hizo del Derecho del Trabajo una fuerza viva al servicio de la democracia que ama a la persona-trabajador y que aspira a la Justicia Social.

III.- El Derecho del Trabajo es derecho unitario compuesto por varias partes. En el correr de su historia y no obstante de algunas doctrinas que hablan de su escisión, consecuencia de la creencia de que sus normas e instituciones pertenecen parte a Derecho Privado y parte a Derecho Público, el Derecho del Trabajo ha devenido un estatuto unitario una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento que son las necesida -

des materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma. La justicia Social que emanapara todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana.

Se nos planteó una necesidad de separación de nuestro estatuto en dos especies:

1). La parte nuclear del Derecho del Trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, se integra con lo siguiente:

a). El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo.

b). El derecho regulador del trabajo de las mujeres y de los menores es la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y las mujeres en cuanto a trabajadores.

c). El rubro de la Declaración de Derechos Sociales dice: el Trabajo y la Previsión Social.

2). La envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la par-

te nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo, se compone de tres elementos:

a). Las autoridades del Trabajo son un grupo de funcionarios del Estado, cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo.

b). El Derecho Colectivo son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos de trabajo colectivos.

c). El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo.

IV.- El Derecho del Trabajo contiene los derechos mínimos del pueblo y el Poder Legislativo garantizan a los trabajadores en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Si consideramos cual es la naturaleza de lo que acabamos de denominar la parte nuclear de la Ley Federal del Trabajo, derecho individual del trabajo, derecho regular del trabajo de mujeres y menores, y lo que sobrevive dentro de ella de la previsión y de la seguridad sociales-observaremos que son las condiciones mínimas que habrán de verse-

en todas las prestaciones de trabajo, desde la actividad más simple hasta la más compleja o como en la fórmula: la parte nuclear de la Ley Federal del Trabajo es el contenido mínimo de la relación de trabajo, los derechos del trabajador que nadie puede arrebatarse.

V. El Derecho del Trabajo es derecho inconcluso. Si penetramos en el fondo de este carácter inconcluso, encontraremos que es la razón que determinó la naturaleza de la Declaración de 1917, pues si su contenido es únicamente los beneficios mínimos del trabajo, es porque, según se ha expresado, no pudo ser un todo hermético. En estas condiciones, la Declaración es un efecto, pero también la demostración de la naturaleza inconclusa del Derecho del Trabajo es un efecto, pero también la demostración de la naturaleza inconclusa de éste; y es además una invitación dirigida a las fuentes formales subconstitucionales, para que llenen su función con alegría y para que nos proporcionen los principios e instituciones nuevas que vaya mostrando el río incontenible de mutaciones históricas.

VI. El Derecho del Trabajo es derecho imperativo. Las normas jurídicas son reglas de conducta, cuya observancia está garantizada por el Estado. De ahí que doctrina más generalizada afirma que uno de los rasgos característicos del orden jurídico sea su poder coactivo, no porque el cumplimiento de las normas requiera siempre el uso de la coacción, toda vez que en una pro-

porción elevada los hombres las cumplen voluntariamente, sino - porque cada violación es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención coactiva del Estado. - Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos exclusivamente morales.

Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad.

La imperatividad en el Derecho del Trabajo.- Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual, por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La Declaración de los Derechos Sociales de 1917 produjo la transformación final del Derecho del Trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los Derechos Humanos, de esas normas supraconstitucionales que el pueblo quiso imponer al Estado y a los hombres.

La imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo quedó consignada en el artículo 123 Constitucional, fracción XXVII, párrafo final, en donde se decreta "la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio".

La imperatividad del Derecho es una, pero se ejerce en tres direcciones:

A). En primer lugar, se dirige al trabajador para recordarle que su problema es el de todos los trabajadores.

B). La imperatividad se dirige, en segundo lugar, al empresario, para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse.

C). El Derecho Social rompió la fórmula del "dejar hacer dejar pasar" y le impuso al Estado una intervención activa y permanente para que vigilara y también hiciera cumplir las normas jurídicas, actividad que ha de realizar como un deber que le impuso el pueblo, lo que origina que puede actuar de oficio.

Las sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo.- Empleamos este término para designar las sanciones que la ley impone a los empresarios por el incumplimiento de las normas de trabajo. Las sanciones de trabajo y su aplicación están reguladas en el título 16, arts. 876 a 890 de la Ley Federal del Trabajo, desprenden los siguientes principios.

- La única sanción aplicable es la multa, cuyo monto varía con la gravedad de la violación.

- La ley señaló el monto de las multas para las violaciones que reputó más graves, pero en el artículo 886 se consignó una norma general para las hipótesis no previstas, una multa de \$ 100.00 a \$ 10,000.00 según la gravedad del caso.

- En el artículo 890, la Ley Laboral facultó a los trabajadores, a los patrones y a sus organizaciones para denunciar - ante las autoridades del trabajo las violaciones de que tengan noticia.

- El artículo 887 señaló limitativamente las autoridades que pueden imponer las sanciones: el Secretario del Trabajo y - Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Respetosa la Comisión Redactora del proyecto del principio de garantía de audiencia, expresó en el artículo 888, que - siempre deberá oírse en defensa al interesado.

- Por último, la frase final del artículo 876 separó las sanciones de trabajo del incumplimiento de las obligaciones que las hubiesen motivado.

VII.- La idea del Derecho del trabajo como derecho protector de la clase trabajadora. Cuando aparecieron las primeras Leyes del Trabajo del siglo pasado, los maestros de Derecho Civil declararon, sin que conociéramos ninguna discrepancia, que se estaba en presencia de un derecho protector de la clase trabajadora.

"Creemos haber demostrado que el Derecho Civil y el penal del siglo XIX eran los dos instrumentos de que se valió la burguesía para explotar mejor el trabajo, lo que explica que -

las leyes de aquélla época nacieran con el nombre de Leyes protectoras del Trabajo y de verdad lo eran, porque eran normas de excepción destinadas a evitar que el trabajo prematuro impidiera el desarrollo de los niños o que las jornadas excesivas minaran la salud de los hombres". (6)

"El maestro Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho del Trabajo", tomo I nos dice que el Derecho del Trabajo de Occidente, vive desde su aparición en el siglo pasado dentro del cuadro hermético de las constituciones de un sistema capitalista dividido en dos clases sociales, trabajo y capital, una explotada, la otra explotadora en cuya entraña late la injusticia al hombre y el beneficio para los poseedores de la riqueza. Este planteamiento es la causa creadora de la doble finalidad del Derecho del Trabajo: la primera, la que hemos denominado la finalidad inmediata es actual, pues está dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficio, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezcan un vivir que, lo hemos repetido con frecuencia, se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores: Jornadas reducidas, y salarios suficientes son las metas mínimas.

(6) De la Cueva Mario, Ob. cit. páginas 88 a 106

La segunda, la finalidad mediata, pertenece al mañana, - tal vez al reino de la utopía. Ninguna de las finalidades puede realizarse por sí sola, porque las normas no son entes mágicos- que pueden transformarse a sí mismas o arrojar principios o ins- tituciones nuevas". (7)

1.2.- TRABAJADOR

Para el maestro Mario de la Cueva "es toda persona que - presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos gé- neros, en virtud de un contrato de trabajo". (8)

Para Euquerio Guerrero, "Trabajador es la persona que es - física y que presta a otra física o moral un trabajo personal - subordinado". (9)

"Nuestra Ley Federal del Trabajo establece la anterior - definición en su artículo 8o". (10)

"A la persona que presta un servicio a otra se le ha de- nominado de diversas maneras: "obrero", "operario", "asalaria -

(7) Ibidem, página 86.

(8) De la Cueva Mario, Ob. cit., página 153.

(9) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editoria- l Porrúa, México, 1984, Pág. 33

(10) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 64o edición, editorial PORRUA - S.A. México, 1990.

do", "jornalero", etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de Trabajador. Para el maestro Dávalos es válida la definición del artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo y de ésta se dan los siguientes elementos:

- El Trabajador siempre será una persona física
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra física o moral
- El servicio ha de ser en forma personal
- El servicio ha de ser de manera subordinada". (11)

"Para el maestro Néstor de Buen es importante y aceptable la definición de Trabajador que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 80.". (12)

1.3.- PATRON.

"A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de "Acreedor del Trabajo", "Empleador"; "Patrono", "Principal", "Dador" del "Empleo", "Empresario", "Locatario", etc. lo cual sucede en la doctrina y legislaciones nacionales.

(11) Dávalos Morales, José, ob. cit., página 90

(12) De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., página 465

De estos términos se han elegido los de "Patrón" y "Empresario", ya que son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

Para el maestro Dávalos Morales, el concepto de Patrón que establece el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo es el adecuado ya que difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931 que conceptuaba al Patrón de este modo:

"Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

De la actual definición se desprenden dos elementos:

- El Patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador" (13)

Para el maestro Néstor de Buen, el Patrón se define como "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (14)

Para Mario de la Cueva, "es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. También se dice que es la persona física o jurídica

(13) Dávalos Morales, José, Ob. cit. p. 97 y 98

(14) De Buen Lozano, Néstor, Ob. cit. p. 479

que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (15)

Euquerio Guerrero en su obra "Manual de Derecho del Trabajo" dice que Patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (16)

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 10 enmarca la anterior definición". (17)

El maestro Rafael Caldera dice que patrono "es la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa, o faena de cualquier naturaleza o importancia, en donde trabajen obreros o empleados, sea cual fuere su número". (18)

Juan D. Ramírez Gronda en su "Diccionario Jurídico", define al Patrón como "la parte que en las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, dirige y remunera los servicios de las personas que están bajo su subordinación jurídica". (19)

(15) De la Cueva, Mario, Ob. cit. p. 159

(16) Guerrero, Euquerio, Ob. cit. pág. 41

(17) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 64 edición, editorial, Porrúa - S.A. México, 1990

(18) Caldera, Rafael, Ob. cit. p. 239

(19) Diccionario Jurídico, Juan D. Ramírez Gronda, Décima Edición, editorial HELIASTRA S.R.L. México 1988

Rafael De Pina y Rafael de Pina Vara en su "Diccionario de Derecho", recogen la definición de Patrón" que contempla el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo". (20)

Por mi parte considero acertadas las definiciones que maneja nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en cuanto a los conceptos de Patrón y Trabajador.

1.4 RELACION DE TRABAJO, CONTRATO DE TRABAJO Y LA SUBORDINACION.

Para Mario de la Cueva, la Relación de Trabajo "es una situación jurídica, objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un servicio subordinado, cualquiera que sea el acto o 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 Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, Contratos Colectivos, Contratos Ley y normas supletorias". (21)

Rafael Caldera, a este respecto afirma que la Relación de Trabajo puede definirse como "la relación jurídica entre tra

(20) Diccionario de Derecho. Rafael De Pina y Rafael de Pina - Vara, 15a. Edición, Editorial PORRUA S.A. México, 1988.

(21) De la Cueva, Mario, Ob. cit. p. 187

bajador y patrono, cualquiera que sea el hecho que le dé nacimiento". (22)

Por lo que hace al Contrato de Trabajo, José Dávalos Morales lo define como "aquél por virtud del cual una persona se obliga con otra a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". (23)

"El maestro Euquerio Guerrero concuerda con la definición que adopta el maestro Dávalos ya que lo maneja como Contrato Individual de Trabajo". (24)

Rafael Caldera aporta una definición, diciendo que es "aquél contrato mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono bajo su dependencia y una remuneración". (25)

Juan D. Ramírez Gronda en su "Diccionario Jurídico", lo define como "aquél por virtud del cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra para trabajar bajo la dirección de ésta mediante una remuneración". (26)

(22) Caldera, Rafael, Ob. cit., página 263

(23) Dávalos Morales, José, Ob. cit., p. 108

(24) Guerrero, Euquerio, Ob. cit., p. 32

(25) Caldera Rafael, Ob. cit., p. 267

(26) Diccionario Jurídico, Juan D. Ramírez Gronda, 10a. Edición, Editorial HELIÁSTRA S.R.L. México, 1988.

En cuanto a la subordinación, el maestro Mario de la Cueva -
expone lo siguiente:

"Es una relación jurídica que se descompone en dos elementos:

I). Una facultad jurídica del patrón en virtud de la -
cual puede dictar los lineamientos e instrucciones u órdenes -
que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la -
empresa.

II). Una obligación igualmente jurídica del trabajador -
de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".
(27)

Por mi parte la Subordinación es un deber jurídico que -
consiste en la obediencia de quien presta el servicio y de -
quien tiene un poder de mando.

Asimismo coincido con las definiciones que los autores -
que menciono dan de la "relación de trabajo" y contrato de tra -
bajo".

Debemos hacer mención de lo importante que es distin -
guir la relación de trabajo y el contrato de trabajo diciendo -
que la Ley Laboral de 1931 en su artículo 23 disponía que "todo Con

(27) De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 199.

trato debfa constar precisamente por escrito", salvo algunos ca sos de contratos verbales como el trabajo doméstico y los acci dentales; el artículo 24 mencionó el contenido o clausulado - obligatorio del contrato, y el artículo 27 añadía: "que el Con trato escrito se probarfa con el documento respectivo y en ca so de extravfo por los medios generales de prueba", y en lo - que concierne al contrato verbal se dijo que en el mismo artí culo 27 que podfa probarse "con el dicho de dos testigos, que - podrfan ser trabajadores al servicio del patrono".

Otra disposición de esta ley de 1931 que se conoce como la Presunción Laboral "declaraba que a falta de estipulaciones expresas en el contrato, la prestación de servicios se entende rfa regída por la Ley y por las normas que le son supletorias".

Finalmente el artículo 31 decretó que "la falta del con trato escrito o de alguno de los requisitos que debfa contener no privaba al trabajador de los derechos que le conceden la - ley y el contrato, pues se imputará al patrono la falta de esa formalidad".

"El efecto de la presunción laboral fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación del ser vicio personal, las que consistieron en la creación de una pre sunción juristantum en favor del trabajador, a quien le basta - ba la prueba de la existencia del servicio personal para arro-

jar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto".

"La nueva Ley recogió la idea de la presunción laboral en su artículo 21, en el que se lee que: "se presume la existencia de la relación y el contrato de trabajo entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe. "Los efectos de las dos leyes aparentemente son los mismos, pero existe la diferencia que se da entre la simple relación de trabajo y la concepción contractualista". (28)

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban "contrato", al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y como éste, dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de servicio de éste.

"Se pretende, por los partidarios de la Doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la incorporación, que-

(28) Ibidem p. 191, 214 y 215.

en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando -
surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el -
mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado
contrato de trabajo o no".

"No se está de acuerdo con esta doctrina, por que inde-
pendientemente de las limitaciones al principio de la auto-
nía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre
que debe expresarse su consentimiento de vincularse con un pa-
trón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones-
superiores a las legales o las de contrato colectivo que rija-
en la empresa. Consecuentemente somos partidarios de la teo-
rfa contractualista".

"Nuestra ley laboral, por otra parte, ha pretendido in-
cluir los dos conceptos en el artículo 20, o sea que, se sepa-
ra de los sistemas señalados por la doctrina (Anticontractua-
lista y el Contractualista, pues define a la Relación de Traba-
jo como la prestación de un trabajo personal subordinado a -
otra persona, mediante el pago de un salario)". (29) y (30)

1.5 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN EL CONTRATO Y RELACION LABORAL.

Para Mario de la Cueva las Condiciones Generales de Tra

(29) Guerrero, Euquerio, ob. cit. p. 29, 30, 31.

(30) Idem, p. 32.

bajo las "entendemos como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". (31)

Las Condiciones de Trabajo, Mario de la Cueva las divide en tres tipos:

-Condiciones de Trabajo de naturaleza individual.

Son las que se aplican al trabajador en particular, por ejem. jornada de trabajo, salario, participación de utilidades, vacaciones, etc.

-Condiciones de Trabajo de naturaleza colectiva.

Son las que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de su conglomerado.

-Condiciones de Trabajo de naturaleza social.

Son las que consagran prestaciones de las cuales disfrutan los trabajadores en general.

Para el maestro José Dávalos Morales, las Condiciones Generales de Trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos en una relación laboral. Como condicio-

(31) De la Cueva, Mario, ob. cit. p. 266.

nes Generales de Trabajo tenemos a:" (32)

"a) La jornada de trabajo.- Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

b) El salario. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

c) La participación de las utilidades.- Es un derecho de la comunidad de los trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios.

d) Descanso semanal.- Es una causa de interrupción de la jornada de trabajo que se consigna en la Ley Federal del Trabajo que establece "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso por lo menos".

e) La prima dominical.- Establece que los trabajadores que laboren en domingo tendrán derecho a una prima adicional de 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

f) El descanso obligatorio.- Está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos ree-

(32) Dávalos Morales, José, ob. cit. p. 179.

levantes para el país o para los mismos trabajadores, y es obligatorio porque así lo marca la Ley.

g) Las vacaciones.— Tienen como objeto que en un periodo largo más o menos, el trabajador se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recuperando las energías a fin de que pueda descansar sin preocuparse de iniciar una nueva jornada de trabajo.

h) Los derechos de preferencias y antigüedad. Son limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues se le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos." (33)

Por mi parte, hago extensiva mi opinión y comparto la definición del maestro Mario de la Cueva sobre las Condiciones Generales de Trabajo en el contrato y relación laboral.

1.6 LA EMPRESA

"Es la unidad de elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario". (34)

(33) Ibidem Páginas 183, 201, 191, 193, 194, 196 y 247.

(34) Definición de Hueck Nipperdey Lehrbuch des Arbeitsrechts, "J" Bensheim Berlín, 1931, p. 78, según Mario de la Cueva en su obra Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo .

Para los efectos de las normas de trabajo, empresa es -
"la unidad económica de producción o distribución de bienes y -
servicios". (35)

"El artículo 16 de nuestra Ley Federal del Trabajo con-
sagra la anterior definición". (36)

"El derecho del Trabajo de nuestro siglo se extiende a -
todas las personas que prestan un trabajo subordinado, pero su
campo principal de acción, ahí donde surgen los grandes con --
flictos entre el trabajo y el capital y donde se gestan las -
ideas e instituciones nuevas es la empresa, esa organización -
que pertenece a la esencia del capitalismo".

"En la nueva ley aparecen únicamente los términos empre
sa y establecimiento, cada uno con sentido específico: la pri-
mera es la encarnación de la idea general, de la que surgió en
la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, -
la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano
y espiritual, esto es el capital, el trabajo, la voluntad y el
genio del empresario, en tanto que el establecimiento es la -
unidad técnica completa en sí misma e independiente de otros posibles
establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la-

(35) Idem, página 168.

(36) Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbi
na y Jorge Trueba Barrera, 64 edición, editorial Porrúa,
México 1990.

empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general".

"Las condiciones de la empresa nueva pretenden humanizar el capital, porque, dejándole su espíritu de aventura, le impone como deber la consideración del hombre y del trabajo. De ahí que ya no deba continuar siendo una institución de lucro, sino una fuente de vida para la comunidad obrera y de ganancia razonable para el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre Trabajo y Capital". (37)

1.7 EL ESTABLECIMIENTO

Mario de la Cueva lo define como "la unidad técnica que como sucursal, agencia, u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo también consagra la anterior definición.

El maestro Dávalos Morales dice que "los elementos esenciales de la empresa y establecimiento lo forman los trabajadores (personas físicas) y patrones (personas morales o físicas), ambos constituyen el elemento subjetivo".

(37) De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 168 y 169.

"Los elementos accidentales son los que presumen la existencia de la Empresa, el domicilio común, el nombre comercial o común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios". (38)

1.8 LA ESTABILIDAD

En el trabajo "es principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".

Se habla de Estabilidad Absoluta, "cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite su disolución por causa justificada y debe probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador".

"La estabilidad relativa, llega a conceder una libertad absoluta a la voluntad del patrono, sería la negación de la -

(38) Dávalos Morales, José Ob. cit., p. 103 y 104.

institución y regresáramos a los años del imperio del Derecho Civil y de la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor de un mañana inmediato". (39)

Para José Dávalos el concepto de Estabilidad es que "se trata de un derecho del trabajador de permanecer en su empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa reelevantante que justifique su despido". (40)

La distinción entre Estabilidad Absoluta y Estabilidad-Relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación laboral.

Según lo afirma Víctor Mozart Russomano, la Estabilidad "es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo 5o. de la Constitución, la Estabilidad depende del trabajador".

"La Estabilidad apareció en nuestro Derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, hondamente enraizada en el Derecho del Trabajo porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato".

(39) De la Cueva, Mario, Ob. cit., páginas 219, 221, 222
(40) Dávalos Morales, José, Ob. cit., páginas 138 y 139

La estabilidad en el empleo debe entenderse como "el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello". (41)

Este concepto proviene del latín "Estabilitas", que significa lo duradero, lo que no sufre alteración, incluso contra corriente, lo fijo, lo estable, etc.

Es un derecho oponible a las pretensiones de otro trabajador y del mismo patrón, además de ser una prohibición a éste de despedir sin causa justa al trabajador.

En la Constitución Política de los Estados Mexicanos, la Estabilidad se encuentra establecida en el artículo 123, fracción XXII que a la letra dice:

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización."

(41) Mozart Russomano, Víctor, La estabilidad del Trabajador en la Empresa, editorial UNAM, México 1981. p. 42.

zación. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono, o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él". (42)

En la Ley Federal del Trabajo, el concepto de Estabilidad se encuentra en el artículo 25 F. II que establece:

"Si la relación de trabajo es para obra, o tiempo de terminado o tiempo indeterminado".

Asimismo el artículo 39 a la letra dice:

"Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia". (43)

Por mi parte el concepto de Estabilidad es el siguiente:

(42) Constitución Política de los E.U.M., editorial Porrúa 90ª Ed. Méx. 1990 p. 110.

(43) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa 64ª Ed. México 1990 p. 36 y 42.

"Es el derecho que tiene el trabajador de estar y permanecer en su empleo durante toda su vida laboral".

1.9 LA RESCISIÓN DE LA RELACION LABORAL INDIVIDUAL, EL DESPIDO Y LA SEPARACION.

Para Mario de la Cueva, la Rescisión de la Relación Laboral Individual "es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. Es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación de trabajo, en caso de que el otro incumple en sus obligaciones gravemente".

El Despido "es el acto por virtud del cual hace saber - el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado de su trabajo".

La Separación se define como "el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente". (44)

José Dávalos Morales adopta la definición de Mario de -

(44) De la Cueva Mario, ob. cit. p. 241, 251 y 145.

la Cueva afirma que la Rescisión tiene tres elementos fundamentales:

a) Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

b) Es un acto potestativo en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.

c) Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los últimos tres párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el maestro Dávalos Morales, el Despido "es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescindirá de sus servicios; se equipara al Despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier circunstancia o medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga la Ley y su contrato para desempeñar su trabajo, si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir el "despido".

El Retiro "es la rescisión de la relación laboral que -

hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral. La Ley habla de separación".

En sentido estricto "es un acto jurídico unilateral y--consensual que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del Trabajador, por causa imputable al Patrón". (45)

Juan D. Ramírez Gronda en su "Diccionario Jurídico" dice que Despido "es una de las formas de la terminación del Contrato de Trabajo, producida por la voluntad de una de las partes". (46)

"La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo en Causas de Rescisión y Causas de Terminación".

En la Exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas, "pero la doctrina y la Jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las cau-

(45) Dávalos Morales, José, ob. cit. p. 145, 140 y 165.

(46) Diccionario Jurídico, Juan D. Ramírez Gronda, 10a. Ed.--editorial HELIASTRA S.R.L. Méx. 1988.

sas disolventes de las relaciones de trabajo".

Los principios del nuevo Derecho Mexicano del Trabajo - acerca de la disolución de las relaciones de trabajo surgieron en la Asamblea Constituyente de Querétaro como una aplicación de la estabilidad en el trabajo.

El principio fundamental es doble, según se le considere del lado del trabajador o del patrono: en su primer aspecto, el principio, al que ya nos hemos referido, está enunciado en el artículo 5o. constitucional que a la letra dice:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador.- La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Del precepto transcrito se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, -- pues nunca podrá ejercerse acción sobre su persona.

En su segundo aspecto, el Derecho Mexicano del Trabajo-

representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: la disolución de las Relaciones Individuales de Trabajo, puede únicamente decretar por el patrono si existiere una causa justificada, en ausencia de ella, el patrono que hubiere disuelto la relación, "estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Es necesario distinguir el término rescisión del concepto terminación, éste significa "la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientes de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación". (47) y (48)

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo previene que "el trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

Es de gran trascendencia el aviso por escrito que el patrón debe darle al trabajador, de la fecha y causa o causas de

(47) De la Cueva, Mario, ob. cit. p. 240, 241 y 242.

(48) Idem, p. 141.

la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

La reforma legal publicada en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980 hizo justicia a los trabajadores al modificar la parte última del artículo 47: "el patrón debe dar aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido; si el trabajador se niega a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el Despido fue injustificado".- (49)

El maestro Alberto Trueba Urbina y el maestro Jorge Trueba Barrera comentan en la Ley Federal del Trabajo que es la subsistencia de la materia de trabajo la que prorroga el contrato o relación de trabajo; de manera que en caso de que el Patrón despida al trabajador, no obstante que subsista la materia del trabajo, el trabajador deberá formular demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reins

(49) Dávalos Morales, José, ob. cit. p. 141.

talación, así como el pago de salarios vencidos desde el despido hasta la fecha en que sea repuesto en su trabajo, ya que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado.

DESPIDO:

"Cuando un trabajador es despedido en forma injustificada, puede ejercitar dos acciones en contra de el patrón, en un término de dos meses (artículo 518 Ley Federal del Trabajo):- Acción de Cumplimiento de Contrato o Reinstalación y la Acción de Indemnización Constitucional. Debe aclararse que el trabajador puede elegir cualquiera de las dos acciones, ya que es imposible ejercer las dos al mismo tiempo."

"Paralelo al ejercicio de una de estas dos acciones, se encuentra la de Salarios Vencidos o Caídos, o como se les ha dado en llamar. Esta acción es el derecho que tiene el trabajador de devengar el importe de su sueldo desde el momento del despido hasta que cumpliere el Laudo"

"Tratándose de conflictos originarios por despido del trabajador las acciones a deducir cuando el Despido es injustificado, son la reinstalación y la indemnización constitucional y la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrón; el Trabajador debe probar la exis--

tencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando esto ha sido negado por el patrón, y a éste le toca probar - bien el abandono, o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral"

"Por otra parte, el patrón que fundamente un despido justificado en cualquiera de las causales previstas en el artículo 47, no basta que sólo mencione la causal, sino que es indispensable que precise los hechos que constituyeron, conforme a su parecer la causal de ese Despido. Esto con el objeto de que se le dé oportunidad al actor trabajador de preparar sus pruebas en contra de ese despido" (50) y (51)

RETIRO O SEPARACION:

Cuando un trabajador se retira de su trabajo por haberse configurado una de las causas de retiro, puede ejercitar una acción rescisoria y exigir una indemnización en los términos establecidos en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando es sujeto el trabajador a una relación de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada y se separa de

(50) Ibidem. p. 159, 160 y 164.

(51) Idem. p. 165.

su trabajo por una causa imputable al patrón, los salarios ven-
cidos que tiene derecho a percibir, comprenderán tan sólo aqué-
llos que hubiere percibido hasta la conclusión de su relación-
laboral.

El artículo 517 fracción II de la citada Ley establece-
que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los-
treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquier cau-
sal de retiro; asimismo que prescriben en un mes las acciones de
los trabajadores para separarse del trabajo.

El acto del Retiro no está revestido de formalidad algu-
na, pues no la exige la Ley, pero para preveer que el patrón -
argumente en los tribunales que no fue un retiro, sino un des-
pido, el trabajador debe dar aviso por escrito al patrón y ob-
tener del mismo un acuse de recibo que sirva de prueba feh-
ciente de retiro.

1.10 CONFLICTO DE TRABAJO EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

"El maestro Euquerio Guerrero dice que los Conflictos -
Individuales de Trabajo Jurídicos, son aquéllos que en un solo
trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones -
de trabajo, fijadas en un contrato de trabajo, o a falta de -
éste, en la Ley, con el fin de que se cumpla.

La solución de estos conflictos es esencialmente jurf-

dica, se trata de la aplicación del contrato de trabajo o de "la Ley". (52)

Juan D. Ramírez Gronda en su Diccionario Jurídico nos expone su concepto de Conflicto de Trabajo en la Relación de Trabajo, diciendo que es el que se da en las relaciones entre patrones y trabajadores, se considera como aquél en que están en juego los intereses concretos de los individuos y no los intereses de una categoría". (53)

Por mi parte los últimos conceptos definidos por los autores que he citado me parecen acertadas ya que siendo Derecho Individual debe concretarse a la relación trabajador-patrón y que nuestra legislación ha apoyado desde hace mucho tiempo.

(52) Guerrero, Euquerio, ob. cit. p. 422.

(53) Diccionario Jurídico, Juan D. Ramírez Gronda, 10a. Edición, Editorial Heliastro S.R.L. México 1988.

CAPITULO II
"EL TRABAJO DE LOS MENORES"

2.1.- EL TRABAJO DE LOS NIÑOS.

Para poder explicar este tema es importante hacer mención de aspectos de carácter sociológico que atañen a la familia y a los Niños como integrantes de ésta.

Pienso que la familia es la principal escuela de la vida, esto es, porque el niño tiene contacto directo con sus padres ya que ellos lo educan en las cuestiones más esenciales, le enseñan a distinguir lo bueno y lo malo, el aprender a hablar para efecto de crear un ambiente propicio a el niño.

Antes de recibir educación de parte del gobierno, el niño aprende a trabajar y estudiar el comportamiento del medio ambiente que lo rodea, aprende los hábitos del comer y caminar, así mismo, el sentir aversión, temor o indiferencia.

Los padres tienen una función muy importante ya que la educación que dan a los hijos se realiza tanto a través de enseñanzas como las indicaciones verbales.

En la realidad social que se vive nos damos cuenta que existen algunos padres totalmente arbitrarios, autoritarios con los hijos, le dan al niño órdenes, usan amenazas y hasta los castigan.

tigan para forzarlos a obedecer. Otros padres sí dan el apoyo que requiere el niño, para que éste desarrolle sus ideas o aptitudes y tenga completa libertad, para que no se sienta obstaculizado.

Estas actitudes son extremas y tienen desventajas. Si un padre y una madre obstaculizan el desarrollo del niño, impidiéndole expresar sus sentimientos y sus necesidades, ocasionarán que crezca temeroso, poco creativo y sumiso.

Por otro lado, si se da demasiada libertad al niño y no ponen límites, llegará a ser mal comportado, caprichudo y desadaptado.

Los padres deben tener la autoridad suficiente para reprender al niño, pero esto no quiere decir que no lo quieran, por lo que es necesario que lo sienta como una fuerza que proviene del afecto que ellos sienten por él.

Si se combinan elementos como la autoridad y libertad, disciplina y espontaneidad, se logrará un clima de paz y armonía dentro de la familia.

Para el niño es importante que los padres le inyecten amor y afecto, que sea aceptado por todos aquéllos que le rodean y principalmente por los padres, para que así aprenda a -

amar y querer. Poco a poco el niño logrará crearse una idea propia de su valor.

Para el trato con el niño es necesario que tomemos en cuenta lo siguiente:

- 1.- Debe decirse siempre la verdad al niño, no tratarlo con engaños, ya que es muy inquieto y desea saber sobre aquello que desconoce.
- 2.- Debe existir un clima de confianza, indispensable en el desarrollo del niño; con este elemento se sentirá seguro y feliz.
- 3.- Debe haber congruencia en la información que el niño recibe, ya que si su padre y su madre le dan diferente respuesta, entrará en conflicto y les perderá la confianza a ambos.
- 4.- El niño espera una felicitación o regaño de acuerdo a su comportamiento; esto motivará que los padres reconzcan cuando su hijo se porta mal.
- 5.- Debe ayudársele a el niño en sus tareas y abrirle nuevos caminos para que se sienta feliz de contar con quien le rodea.
- 6.- El niño va adquiriendo su carácter, que va acorde con la clase de educación que sus padres le hayan inculcado.

Como podemos ver la vida del niño en familia es muy hermosa, puesto que si bien los niños aprenden de los adultos, éstos también aprenden de los niños.

Por eso es importante que los padres lleven a los niños a la escuela, para que obtenga su educación primaria, adquiera cultura, sea sociable y ponga en práctica lo que sus padres le han enseñado.

Existen niños que se han topado con dificultad para salir adelante, sin que esto sea culpa de los padres, cuando esto obedece a razones económicas.

Debemos hacer énfasis que en nuestra legislación es muy distinto el prohibir el trabajo de los niños y permitir el trabajo de los menores, ya que lo primero es antijurídico en virtud de no contar con la capacidad necesaria, de la cual hablaremos más adelante y que la propia ley establece. En cuanto a los segundos, ya que la legislación prevé una determinada edad para que el menor pueda trabajar.

Si en la actualidad los niños trabajan, esto es por la necesidad de subsistir los obliga a participar en el sostenimiento de su familia, lo que origina que además de no prepararse bien, que abandonen sus estudios y aprendan de la vida algunas cosas inconvenientes.

Estoy consciente de este problema y además no sólo es --- en una Entidad Federativa sino en toda la República Mexicana.

Hasta hace poco el Jefe del Departamento del Distrito Federal dió a conocer algunas disposiciones que protegerán a los niños trabajadores, esta medida me parece bastante acertada, en base a esas medidas me permito hacer mención de ellas del siguiente modo:

- El servicio de LOCATEL facilitará a los niños de la calle el acceso a todos los servicios médicos, incluyendo atención toxicológica.
- Se establece un registro de identificación para que los niños que viven en la calle obtengan alimento, bolsa de trabajo, orientación jurídica y médica.
- Establecer becas para que continúen sus estudios básicos y de capacitación para el trabajo.
- Se inicia en toda la ciudad un programa de fomento de actividades artísticas y deportivas, así como la posibilidad de que asistan a campamentos juveniles.
- La Nacional Financiera abre una línea de crédito para el desarrollo de microempresas y autoempleo, a través del fondo de desarrollo del Distrito Federal.
- Se crea la casa del niño trabajador que iniciará sus funciones con fondos de solidaridad artística.

- Se crea un Centro de Defensoría para atender casos de abusos contra los niños de la calle, la misma mantendrá nexos con la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, que atenderá las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Como se puede observar es acertada la iniciativa del Departamento del Distrito Federal para proteger a los niños. Más adelante menciono los tipos de trabajo de niños que existen; pero les diré que el centro de apoyo al niño trabajador, atenderá a niños adolescentes de 8 a 17 años de edad que trabajan como "cerillos", "cargadores", "limpiaparabrisas" y vendedores en la vía pública, para que puedan tener un lugar de esparcimiento y recreo.

Para aquéllos que deseen buscar mayor información recomiendo que lean el Manual de la Familia, del año de 1985, editado por el Consejo Nacional de Población y el periódico "El Nacional", de fecha 13 de abril de 1991. (1) y (2)

"El desarrollo de un régimen inhumano de trabajo, donde se hizo sentir con mayor saña fue en trabajo de los niños. El-

- (1) Manual de la Familia, Consejo Nacional de la Población CO NAPO, México 1985, páginas 17 a 24.
- (2) Periódico "EL NACIONAL" 9 Puntos para beneficiar a los infantes de la Calle de fecha 13 de abril de 1991, Edición-Matutina, México 1991.

maquinismo facilitó su utilización con mayor escala".

"La explotación de los niños cuando se observó que podían ser empleados en la conducción de máquinas que hacían el trabajo efectuado hasta entonces laboriosamente a mano. Se considera conveniente para la economía y aún para la vida social, el acceso temprano de los niños a las fábricas".

"Las condiciones en el empleo en las nuevas fábricas no estaban reglamentadas en forma alguna; además, los patronos querían que recuperar la inversión de fondos hecha para comprar nuevas máquinas, se aplicaban a obtener el máximo rendimiento de sus obreros".

"Los niños que se encontraban lejos de su hogar y de sus padres, y que no estaban protegidos por ninguna legislación o no lo estaban sino, raramente, por consideraciones de humanidad, tuvieron una triste suerte". (3)

"Ante la imposibilidad de dejar abandonados a su suerte a esas criaturas, comenzó a desmoronarse el reducto de la mal entendida libertad del liberalismo económico, para dar paso a las primeras leyes del trabajo".

(3) O.I.T. Estudios y Documentos, serie I No. 3, la Reglamentación du T. des Enfants et Jeunes Gens, Ginebra, 1935 p. 2, según cita del maestro Rafael Caldera en su obra Derecho del Trabajo p. 537.

"La legislación protectora de los menores en materia laboral comprende diversos matices que pueden anunciarse de las siguientes formas:

- Prohibición del trabajo de los niños
- Reglamentación del trabajo de menores
- Equiparación en el trabajo, de los mayores de 18 años a los trabajadores adultos".

"En cuanto a la prohibición de los trabajos de los niños en todas las legislaciones nacionales y textos internacionales envuelve la fijación de una "edad mínima de admisión" a las diversas especies de trabajos. Hay una tendencia acentuada a reservar el término "Niños" a los menores inhábiles para el trabajo; inhabilidad que se ha ido extendiendo desde el límite primitivo de 7 años hasta el de 15 que fijan los últimos convenios internacionales, o el de 16 que acogen las leyes de algunos países, cuya aplicación parece difícil todavía para Iberoamérica".

"Por lo que hace a la reglamentación del trabajo de los Menores hábiles, desde la edad de equiparación a los adultos, se refiere especialmente a la duración del trabajo, trabajo nocturno, prohibición de determinados trabajos, condiciones de admisión al trabajo, reglas especiales de higiene y seguridad, previsiones administrativas y sistemas de orientación profesio-

nal". (4)

"El trabajo de los niños nos ha llevado al análisis que se ha elaborado del Estudio de 1000 casos de niños dedicados a diversas actividades, en las que se puede mencionar:

a) "VENEDORES AMBULANTES".- Son niños que se dedican a la venta de objetos de poco valor tales como dulces, chicles, flores, juguetes, pañuelos desechables, etc., en lugares donde se concentra un público numeroso y en los cruceros de intensa circulación de vehículos".

b) "ESTIBADORES".- Son los niños que en grandes mercados públicos o en las zonas donde existen bodegas de productos alimenticios, como en la Merced, ayudan en la carga y descarga de camiones, debido a que utilizan unas carretillas llamadas "diablos", son conocidos también como "diableros". Los pequeños estibadores reciben de los bodegueros o transportistas un pago que no está bien determinado, pero que en cierto modo se acerca a la tarifa establecida por los estibadores adultos organizados en una unión sindical".

c) "CANASTEROS".- Los niños que en los mercados públicos se ofrecen para cargar los canastos o bolsas en las que las amas de casa o las sirvientas van poniendo los artículos que compran en diversos puestos del mercado y luego llevarlas hasta el medio de transporte o al domicilio de la compradora".

(4) Caldera, Rafael, ob. cit. p. 538 y 539.

d) "CERILLOS.- Son los niños que en las grandes tiendas de autoservicio empacan y llevan las mercancías hasta los automóviles de los compradores. Se les llama así porque los primeros que aparecieron en una conocida cadena de tiendas usaban uniformes blanco y boina roja. El pago de los servicios que prestan estos niños no es convenido previamente, y la gratificación que reciben depende de la voluntad del cliente. Anteriormente eran utilizados por los propietarios de las tiendas para efectuar servicios de limpieza y acomodo de los carritos".

Estos niños son el tema principal que trataremos en el presente trabajo.

e) "BOLEROS.- Se ha mantenido la tradición designándoles también "Limpiabotas". Los boleros adultos organizados en una unión gremial, prefieren llamarse "Aseadores de Calzado" y hay personas que evitan el término porque suena a un ritmo musical y una prenda de vestir. Los boleros tienen una tarifa establecida y a veces reciben una pequeña propina adicional".

"Su problema consiste en que los boleros adultos persiguen a los menores, ya que los primeros tienen permiso oficial y puesto de trabajo establecido en mejores puntos. Por lo que los niños tienen que buscar lugares y oportunidades marginales y algunos aprovechan las horas de la noche, cuando se han retirado sus competidores adultos".

f) "BILLETEROS. Se trata de niños que ofrecen billetes de Lotería Nacional. Como no pueden adquirir directamente los billetes por falta de dinero y de registro, se ven obligados a actuar como subagentes de los vendedores autorizados".

g) "LAVACOCHES. Niños que lavan automóviles, ya sea en los estacionamientos cerrados o en la calle. Por lo general trabajan en grupos de dos o tres y cobran menos que los adultos que se dedican a la misma actividad. Casi siempre se limitan a lavar el exterior de los vehículos".

h) "CUIDACOCHES. Este término, lo mismo que el de Lavacoches se ha impuesto por la Costumbre. Aún no están plenamente admitidos. Los niños que se ofrecen para cuidar los autos contra robos o daños, son los que más tienen que luchar para que su servicio sea utilizado. Ante la insistencia de los niños, algunos dueños de automóviles aceptan darles una propina que casi es con el carácter de limosna".

i).- "VOCEADORES. Reciben este nombre los niños que recorren las calles vendiendo periódicos, especialmente los diarios vespertinos. Casi siempre "gritan o vocean" los titulares más importantes o el nombre del periódico".

j).- "LIMPIAPARABRISAS.- Son los niños que en los cruces de las grandes avenidas, donde la señal de "alto" es prolongada, se lanzan sobre los cristales delanteros de los coches, -

provistos de tela mojada para limpiarlos. Como no preguntan previamente - si quieren el servicio, con frecuencia reciben del conductor un rechazo mal humorado y otras veces no reciben ninguna gratificación. Este es sin duda-- uno de los sectores más desfavorecidos y ponen en evidencia la urgente nece-sidad que tienen muchos niños y su familia de poder substituir".

k) "VARIOS.- Para este rubro se agrupó a niños que desempeñan diver-sas actividades algunas realmente penosas. Entre ellas están los pepenado-- res, es decir, los niños que en los tiraderos de basura se dedican a recu - perar desperdicios que puedan ser comercializados o reprocesados. Estos ni - ños también se encargan de acarrear agua potable. Igual labor efectúan -- otros niños en los cementerios llevando agua para regar las flores en las - tumbas y la más triste la de los niños que escupen fuego, para lo cual se - insensibilizan la boca con alguna droga". (5)

2.2 EL TRABAJO DE LOS MENORES DE 16 AÑOS Y MAYORES DE 14.

"La mayoría de edad en materia laboral es la de 16 años, pues aún - cuando la propia Ley permite el trabajo de los niños mayores de 14 y meno - res de 16, establece una serie de taxativas, tanto para la celebración del - contrato, como para el cumplimiento del mismo. Se requiere, ante todo, que - el menor haya terminado su educación obligatoria, salvo casos de excepción - que apruebe la autoridad correspondiente en que, a su juicio, haya compati - bilidad entre los estudios y el trabajo.

Además, el contrato debe ser celebrado con la autorización del pa -

(5) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo Estudio de 1000 casos de Ni - ños dedicados al comercio ambulante y servicios en la Cd. de Méx, por - Alfonso Solorzano, cuadernos INET, México 1979 páginas 33,34,35 y 36.

dre o tutor del menor, en su defecto, debe intervenir el sindicato correspondiente, y si no lo hubiere, la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

La propia Ley establece ciertas limitaciones que es muy importante analizar, pues muchas veces al celebrar el contrato de trabajo, el patrón olvida los detalles, ante la insistencia del propio interesado o del sindicato, que generalmente aducen haber alcanzado. En efecto, los mayores de 14 años pero menores de 16, no pueden trabajar jornada extraordinaria de labores, ni desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas. Los menores ni siquiera pueden trabajar la jornada ordinaria ya que para ellos la jornada máxima de labores será de 6 horas.

Se dispone en el artículo 173 que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia de la Inspección del Trabajo, denotándose con ello el propósito que persigue el legislador de evitar se violen las disposiciones protectoras para los trabajadores adolescentes.

Dispone la Ley que estos jóvenes deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.

Se dispone que sin el requisito del certificado ningún patrón podrá utilizar sus servicios, por lo que es de suponerse que si se viola esta disposición, el contrato celebrado con el menor adolece de un vicio fundamental y deben declararse nulo, ya que se celebró contra el tenor de una

ley prohibitiva.

Existen otras prohibiciones en el artículo 175, como son la de utilizar el trabajo de menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato o en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o - sus buenas costumbres.

También se prohíben los trabajos subterráneos o submarinos y las labores peligrosas e insalubres.

Como se indicó anteriormente, la jornada de trabajo de menores es reducida, pues no puede exceder de 6 horas diarias, pero además, la Ley exige que se divida en períodos máximos de 3 horas y que entre ellos disfruten los menores de reposos de una hora, por lo menos.

La prohibición del trabajo fuera de las horas de la jornada normal, o sea de extraordinario, se extiende también a prohibir que laboren en días domingos y de descanso obligatorio.

Se dispone que en caso de que se viole esta prohibición las horas extraordinarias se pagarán con un 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada y por el trabajo en días domingos y descanso obligatorio, se pagará, el salario correspondiente al día de que se trate y un salario doble por el servicio prestado.

El patrón está obligado a exigir que el menor le exhiba el certificado médico que le acredite como apto para el trabajo; a llevar un registro de inscripción especial con indicación de la fecha de nacimiento del menor, la clase de trabajo, honorario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

Por último debe distribuir el trabajo en condiciones tales que el

menor disponga de tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y - asistir a escuelas de capacitación profesional" (6).

"Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores, se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad".

Las disposiciones de la nueva Ley, y así se reconoce en su Exposición de Motivos son una reproducción, literal de las citadas reformas de - 1962, pues no se habían presentado fenómenos nuevos que ameritaban alguna - modificación.

"La Ley de 1931 hizo una enumeración amplia y enunciativa de las - labores peligrosas o insalubres. La ley nueva se apartó de aquella solución y adoptó el criterio empleado para el empleo de las mujeres, consistente en dejar a los reglamentos, fácilmente reformables, la determinación de las labores "Capaces de actuar sobre la vida el desarrollo y la salud física o - mental de los menores".

A propósito de las prohibiciones al trabajo de los menores, es interesante el párrafo de la exposición de motivos de la Reforma de 1962.

"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 menores, pues por estar en períodos - de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr - buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes

(6) Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1984, pp. 34, 35, 36 y 37.

res en la vida social. Los trabajos de ambulantes están 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." (7)

En los debates del Congreso Constituyente de Querétaro - en 1916 y 1917, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la - Constitución. Fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917- se aprobó por unanimidad de votos de los 163 diputados presen - tes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados- Unidos Mexicanos.

Los diputados Constituyentes decidieron incluir en el - texto original del artículo 123, en las fracciones II, III y XI, las siguientes medidas de protección al trabajo de menores: .

"II.- Quedan prohibidas las labores insalubres o peligro - sas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años.

Queda también prohibido a unas y otros el trabajo noctur - no industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán -

(7) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo . Tomo I, 11a. Edición editorial Porrúa, México 1988 pp. 449 - y 451.

trabajar después de las 22:00 horas.

"III.- Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato".

"XI.- En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos".

"La preocupación por el trabajo de los menores hizo que durante el período presidencial del Lic. Adolfo López Mateos se reformaran (Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962) las fracciones II y III del artículo 123 constitucional y los correlativos de la Ley de 1931. Con esas reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las 10:00 P.M. en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; también se elevó la edad mínima de la admisión al trabajo, de 12 a 14 años, esto último es un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente".

Ya que estamos hablando del trabajo de menores, es importante señalar las sanciones y en el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de responsabilidades y sanciones, se dis

pone:

"Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los menores se le impondrá multa por el equivalente de 3 al 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992".

La forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores, es a través de las actas que levantan los inspectores del trabajo federales o locales, en las visitas que practican en las empresas y establecimientos".(8).

"Las normas para el trabajo de los menores de 16 años.-- Inicia con la disposición contenida en el artículo 173, en la que se revela la preocupación de la Comisión por lograr el cumplimiento de los mandatos legales:

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

"La norma se completó en el artículo 541 con la obligación impuesta a los inspectores del trabajo, de "vigilar espe

(8) Dávalos Morales, José Derecho del Trabajo I Méx.1988 p. - 298, 299 y 306.

cialmente el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de menores".

Requisitos para la formación de las Relaciones de Trabajo.

El artículo 174 tiene por objeto cuidar que los menores de 16 años sean aptos para el trabajo que se proponen desarrollar, a cuyo efecto dispone que deben proveerse de un certificado médico que acredite la aptitud. El párrafo o final del precepto ordena que ningún patrono podrá utilizar su trabajo sin el requisito del certificado.

El cuidado de la salud de los menores.- El mismo artículo 174 señala dos obligaciones destinadas a vigilar la salud, - una a la Inspección del Trabajo, que debe ordenar exámenes médicos periódicos en los centros de trabajo, y otra a los menores de someterse a ellos.

La educación general y profesional de los menores.

Independientemente de la obligación impuesta a los patronos para el sostenimiento de las escuelas, el artículo 180, - fracción III, les obliga a "distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional". (9)

(9) De la Cueva, Mario, ob. cit. p. 450.

"Según la fracción III del artículo 123 constitucional y el artículo 22 de la nueva Ley Federal del Trabajo, existe prohibición absoluta para que los menores de 14 años efectúen cualquier tipo de labores. Estas disposiciones no admiten excepción alguna sin embargo, según hemos dicho, debido a la interpretación que se ha dado de nuestras normas laborales, dichos artículos sólo rigen en relación al trabajo subordinado de los menores y tan es cierto que en la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 52 que se refiere a los talleres familiares, se dispone que no se aplican las normas de la Ley al trabajo desarrollado en los talleres familiares por los conyugues ascendientes, descendientes y pupilos".

Conforme a lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, los menores de 16 años y mayores de 14, deben cumplir con los siguientes requisitos:

a). Autorización de sus padres o tutores para trabajar o a falta de ellos del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo de la autoridad política.

b) También se impone como requisito por la Ley en su artículo 22, que para tales menores que trabajen, deben comprobar que han terminado la educación obligatoria, es decir, la primaria.

c) De acuerdo a la Ley en relación a la fracción I del artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, para que los menores de 16 años y mayores de 14 puedan prestar sus servicios, se les exige que exhiban el certificado médico en el que acredite que están aptos para el trabajo.

Creemos que se puede clasificar a los menores trabajadores en dos categorías:

- 1.- Los tutelados por la Legislación Laboral.
- 2.- Los no protegidos por la Legislación Laboral.

"Esta clasificación la hacemos atendiendo a la indebida interpretación y exégesis que se ha hecho de nuestro artículo 123 constitucional y de sus leyes reglamentarias, en que se sostiene que sólo se aplica a los trabajadores que prestan sus servicios en relación de la Subordinación y en consecuencia a los menores que desarrollan un trabajo personal, dependiente, interpretación que nos parece repugnante y contradictoria con el espíritu de nuestro artículo 123, por lo que declaramos públicamente nuestra adhesión a la interpretación auténtica que algunos tratadistas han hecho de esta disposición de nuestra Carta Magna, principalmente Alberto Trueba Urbina, en el sentido de que ella tutela a todo ser humano que presta un servicio a otro ya sea dentro del campo de la producción económica o fuera de éste, es decir, no sólo protege al trabajador indebidamente llamado subordinado, sino a todo aquél que presta un servicio in -

clusivo a todos los que laboran por cuenta propia o independiente". (10)

"Las mujeres, menores de edad, pueden acudir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el Departamento de Protección al Trabajo de mujeres y menores, en cualquier caso o conflicto respecto a sus derechos, cuando prestan sus servicios en algunas empresas de jurisdicción federal que a continuación se enumeran:

- Industria minera y de hidrocarburos
- Industria petroquímica
- Industria metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio su fundición, así como la obtención del hierro metálico y acero en todos sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

- Industria eléctrica
- Industria textil
- Industria cinematográfica
- Industria hulera
- Industria azucarera
- Industria del cemento
- Industria ferrocarrilera

(10) Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor, Legislación del Menor, ponencia que presenta el Lic. Jorge Trueba Barrera, Tomo II, UNAM. 1973.

- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas.

- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.

De no ser así deben comparecer ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal o del Estado en que esté ubicada la empresa". (11)

"Actualmente en México, en el campo y la ciudad, aproximadamente existen 2,000,000 de trabajadores entre 14 y 16 años y 1,500,000 menores de 14 años. El trabajo de los primeros está permitido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, el de los segundos lo prohíben expresamente dichos ordenamientos.

Los patrones que ocupan los servicios de los menores pretenden justificar el incumplimiento de las disposiciones legales con el argumento de que al ocuparlos les están haciendo un favor, toda vez que se arriesgan a ser sancionados por las autoridades, y que, por tanto, los menores deben ser agradecidos y no exigir mayores prestaciones ni crearles problemas, ya que de

(11) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Previsión Social El Trabajo de Mujeres y Menores, Cuadernos del Trabajador, Méx. 1971 p. 12

lo contrario prescindirán de sus servicios". (12)

"Es fácil comprobar el aserto de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha mantenido vigente, desde siempre la preocupación porque los menores orillados a prestar sus servicios personales, lo hagan en condiciones que no lesionen su desarrollo físico e intelectual y al mismo tiempo, les permitan recibir la preparación y formación profesionales que los capaciten para desenvolverse con buen éxito en una sociedad sujeta a constantes cambios. Tan es así que en el año de su fundación, en 1919, fueron adoptados los Convenios número 5 y 6, relativos, respectivamente a: La edad mínima de admisión al trabajo industrial y al trabajo nocturno de menores".

"A partir de 1931, su año de ingreso a la OIT, México ha tenido una destacada actuación y, al mismo tiempo, ha conseguido el respeto de la comunidad internacional conformadora de dicho Organismo.

Nuestro país ha ratificado de los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, al mes de diciembre de 1984, los siguientes, en materia de trabajo de menores:

"Convenio No. 16. Sobre el examen médico de los menores-
(Trabajo Marítimo), 1921. Ratificación

(12) Dávalos Morales, José, Ob. cit. p. 308.

promulgada en el Diario Oficial de 23-
de abril de 1938.

" Convenio No. 58. Sobre la edad mínima en el trabajo -
marítimo, 1936, ratificación publicada
en el Diario Oficial de 22 de junio de
1951.

" Convenio No. 90. Sobre el trabajo nocturno de los me -
nores (industria) (revisado) 1948, ra-
tificación en el Diario Oficial de 31
de diciembre de 1955.

"Convenio No. 112.- Sobre la edad mínima (pescadores), -
1959, Ratificación publicada en el Dia
rio Oficial de 25 de octubre de 1961.

"Convenio No. 123. Sobre la edad mínima (trabajo subte -
rráneo), 1965, ratificación publicada-
en el Diario Oficial de 18 de enero de
1968.

"Convenio No. 124. Sobre el examen médico de los menores
(trabajo subterráneo), 1965, ratifica-
ción publicada en el Diario Oficial de
20 de enero de 1968". (13)

(13) Barroso Figueroa, José Derecho Internacional del Trabajo
Ed. Porrúa, México 1987, pp. 341, 394, 396, 398, 399 y 400.

Ya que hablamos del trabajo de los menores, es importante hacer mención que aún cuando ellos se prestan a dar un servicio a determinado patrono, éste tiene la obligación de llevar a cabo su inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a efecto de que le sean proporcionados los servicios médicos necesarios en caso de sufrir algún accidente o riesgo de trabajo.

"La propia Ley del Seguro comprende dos clases de regímenes: el obligatorio y el voluntario (artículo 60 de la Ley del Seguro Social).

En particular y referente a nuestro tema es interesante lo que establece el artículo 12 de la Ley a que se hace mención, en su fracción I que a la letra dice:

Artículo 12.- Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

"I.- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos".

La obligación a que hicimos referencia anteriormente está prevista en la propia Ley del Seguro Social en su artículo 19 que a la letra dice:

Artículo 19. Los patrones están obligados a:

"1.- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones en su salario y los demás datos que señale esta Ley y sus reglamentos, dentro de un plazo no mayor de cinco días".

Si existiere alguna omisión de parte del patrón, el artículo 21 establece lo siguiente:

"Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones, ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieren incurrido".

Se debe tomar en cuenta que si el menor de edad concerta una relación de trabajo y por sus servicios prestados percibe el salario mínimo, de cualquier modo debe ser asegurado y en este caso el Patrón tendrá la obligación de cubrir la cuota correspondiente. Esto se prevé en el artículo 42 de la Ley del IMSS que establece:

"Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo".

Es importante que en estos casos no dejemos pasar desaper

cibidos dos conceptos:

a). Riesgo de Trabajo.- El artículo 48 de la Ley del Seguro Social lo define como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

b). Accidente de Trabajo.- Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de su trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se preste.

También se considerará accidente de trabajo, aquél que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél tal y como lo prevé el artículo 49 del mismo ordenamiento.

Otro concepto que es importante hacer mención es la Enfermedad de Trabajo que la Ley define del modo siguiente y plasma en su artículo 50:

"Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo".

Los Riesgos de Trabajo pueden producir:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial

- Incapacidad permanente total
- La muerte

La primera podemos conceptuarla como "la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

La segunda la definimos como "la disminución de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo".

La muerte se define como "la pérdida de los signos de vida".

El artículo 63 de la Ley del IMSS establece que el asegurado que sufra un Riesgo de Trabajo tienen derecho a las siguientes prestaciones:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- II. Servicio de hospitalización
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV. Rehabilitación". (14)

Asimismo todas aquellas prestaciones que la propia Ley les confiere a los trabajadores en general, pertenecen a los me

(14) Ley del Seguro Social, Editorial ALCO, México 1989.

nores de 16 años y mayores de 14, refiriéndose a lo que establece la Ley Federal del Trabajo mientras la Relación de Trabajo, subsista.

"Las disposiciones legales en cuanto a que regulan el trabajo de los menores, son las siguientes:

I.- El artículo 123, apartado A, fracción II, III y XI, de la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, que a la letra dice:

"Artículo 123. 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 obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

"II. La jornada máxima de labores nocturna será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de 16 años; el trabajo nocturno industrial, para unas y otros; el trabajo en los establecimientos después de las 22:00 horas para la mujer y el trabajo después de las 22:00-

horas de los menores de 16 años".

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de 6 horas".

"XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serán sometidos a esta clase de trabajos".

Por lo que respecta al trabajo de menores que prestan sus servicios al Estado, no existe ninguna disposición de carácter constitucional en relación a los mismos en el apartado B del citado precepto.

2.- La Ley Federal del Trabajo contiene diversas normas específicas que regulan la prestación del trabajo de menores y en especial en su Título Quinto Bis.

3.- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional no regula sistemáticamente el trabajo de menores de edad sino tan sólo contiene disposiciones aisladas, deficientes e in

completas en torno a los mismos". (15)

2.3 LA CAPACIDAD DE GOCE Y LA CAPACIDAD DE EJERCICIO.

Se entiende por "Capacidad, tanto la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones, como la posibilidad de que dicha persona pueda ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismo".

La Capacidad comprende dos aspectos:

- a). La capacidad de goce, que es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones.
- b). La capacidad de ejercicio, que es la aptitud para hacer valer aquéllos y cumplir éstas, por sí mismo.

"Mediante la capacidad de goce, en el Derecho Moderno, - todas las personas se encuentran en la posibilidad de participar en la vida jurídica; son tenidas en cuenta por el Derecho, - en cuanto a ser sujetos de derechos y obligaciones, tal como lo establece el artículo 22 del Código Civil para el Distrito Fed

(15) Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor, Legislación del Menor de Edad, ponencia presentada por el Lic. Jorge Trueba Barrera Tomo II UNAM, 1973 pp. II T.B. 2,3,4.

ral, que a la letra dice:

"La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por nacimiento y se pierde con la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código".

"El maestro Ignacio Galindo Garfias afirma que se ha considerado a la Capacidad como uno de los atributos de la personalidad, y así se le designa "Estado Personal", por que estas dos nociones, el estado y la capacidad, aparecen unidas a la personalidad y porque además, la Capacidad de una persona depende de su estado civil".

"La Capacidad de goce, que corresponde a toda persona y que es parte integrante de la personalidad, puede existir sin que quien la tiene, posea la capacidad de ejercicio".

"A esta ausencia de la capacidad de ejercicio se alude generalmente, cuando se dice que una persona es incapaz o está incapacitada".

"La capacidad de ejercicio, depende de la edad de la persona. Se adquiere a los 18 años. Sin embargo los mayores de 18 años que padezcan locura, idiotismo, imbecilidad, los sordomudos que no saben leer y escribir, los ebrios consuetudinarios y

los que hacen habitualmente uso de drogas enervantes, carecen de la capacidad de ejercicio".

"Pueden hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por medio de un representante. Tal y como podemos ver en el artículo 450 del código Civil al que se hace mención".

La capacidad de los menores de edad, presenta grados:

- El Menor permanece en estado de incapacidad en tanto no haya sido emancipado.
- La emancipación, hace salir parcialmente al menor de edad del estado de incapacidad.

"La capacidad de ejercicio requiere que la persona tenga el discernimiento necesario, para comprender las consecuencias de sus actos y que no haya sido declarada en estado de interdicción".

"Los mayores de edad, que han caído en estado de interdicción, se encuentran incapacitados. Necesitan para la realización de los actos jurídicos, la intervención de un tutor".

A pesar de que el menor de edad no tiene la capacidad de ejercicio, hay ciertos actos que puede realizar por sí mismos, antes de llegar a la mayoría de edad a saber:

- a). Puede contraer matrimonio cuando ha cumplido 14 años

si es mujer, y si es varón 16 años; no obstante, necesita el consentimiento para contraerlo, de quienes ejercen sobre él la patria potestad. A falta de estas personas, el consentimiento del tutor y a falta de éste, el Juez de lo Familiar de la residencia del menor, suplirá el consentimiento. (Art. 148, 149 y 150 del Código Civil).

b). El menor de edad, está capacitado para solicitar de la autoridad administrativa de su domicilio, la suplicia del consentimiento para contraer matrimonio (en el Distrito Federal, el Jefe del Departamento del Distrito Federal), cuando los ascendientes o tutores nieguen su consentimiento o revoquen el que hubieren otorgado (art. 150 del Código Civil).

c). El menor de edad que ha cumplido 16 años, tiene capacidad para hacer testamento (art. 1306 f. I del Código Civil).

d). Puede, si ha cumplido 16 años, designar en su testamento, un tutor a sus herederos, si éstos son menores de edad o incapacitados (art. 470 del Código Civil).

e). Tiene capacidad para administrar por sí mismo, los bienes que adquiere por su trabajo (art. 429 del Código Civil).

f) Puede pedir la declaración de su estado de minoridad (art. 902 del Código de Procedimientos Civiles).

g) Puede designar su propio tutor dativo y al Curador, si ha cumplido 16 años. El Juez de lo Familiar, confirmará la

decisión si no tiene causa justa para reprobarla (art. 496 y - 624 f. I. del Código Civil).

h). Si se encuentra sujeto a tutela, podrá elegir carre ra u oficio (art. 540 del Código Civil).

i). Tiene capacidad para intervenir en la redacción del inventario que debe presentar su tutor, si goza de discerni - miento y ha cumplido 16 años (art. 537 f. III del Código Civil).

j). Asimismo si se encuentra en el mismo caso, deberá - ser consultado por el tutor, para los actos importantes de la administración de sus bienes (art. 537 f. IV del Código Civil).

k). Puede válidamente reconocer a sus hijos, asistido - de quienes ejercen sobre de él la patria potestad o de su tu - tor (arts. 361 y 362 del Código Civil).

l). Si ha cumplido 14 años, no puede ser adoptado, sin su consentimiento (art. 397 del Código Civil). (16)

m). Los mayores de 16 años, están capacitados para ser- sujetos de la relación de trabajo. Los menores de 15 años, ne- cesitan el consentimiento de su padre o tutor, del sindicato a que pertenecen, del inspector de trabajo o de la autoridad po-

(16) Código Civil para el Distrito Federal, 58o. edición edito - rial PORRUA S.A. México 1990.

lítica (art. 23 de la Ley Federal del Trabajo). (17)

"De lo antes expuesto, se puede afirmar que el menor de edad antes de cumplir 14 años, no tiene de ninguna manera capacidad de ejercicio; exceptuando el caso en que se ha obtenido - dispensa para contraer matrimonio y el de algunas leyes especiales.

El artículo 646 del Código Civil, reformado por Decreto del 31 de diciembre de 1969, declara que la mayoría de edad se alcanza en el Distrito Federal a la edad de 18 años.

El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes; adquiere plena capacidad de ejercicio y por lo tanto puede hacer valer por sí mismo sus derechos y cumplir sus obligaciones". (18)

"El maestro Raúl Ortiz Urquidí, en su obra Derecho Civil hace mención de los dos tipos de capacidad que nuestra legislación reconoce (la de goce y la de ejercicio), a la capacidad de goce le llama de derechos o titularidad, y a la de ejercicio - capacidad de obrar o negociar". (19)

La capacidad está considerada como elemento de validez - del acto jurídico, y negocio jurídico para el maestro Ortiz Ur-

- (17) Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge 64o. edición. PORRUA, México - 1990. p. 35
- (18) Galindo Garfías, Ignacio Derecho Civil primer curso, Parte General, 8a. edición Editorial PORRUA S.A., México 1987 pp. 385, 386, 387, 392, 393, 394 y 399.
- (19) Ortiz Urquidí Raúl, Derecho Civil Parte General, Editorial Porrúa 3a. edición Méx. 1977 p. 297.

quidi.

El maestro Rafael Rojina Villegas señala los siguientes grados de capacidad de goce:

"A). El grado mínimo, que corresponde al ser concebido pero no nacido, a condición de que "desprendido enteramente del seno materno, viva 24 horas o es presentado vivo al Registro Civil".

B). El siguiente grado corresponde a los menores de edad. Sobre este particular afirma el maestro Rojina que podemos decir que la capacidad de goce del menor es casi equivalente a la capacidad de goce del mayor en pleno uso y goce de sus facultades mentales.

C). Finalmente, el grado máximo de la capacidad de goce corresponde al mayor de edad en pleno uso de sus facultades mentales y, en general que no esté sujeto a interdicción ni por ésta ni por ninguna otra causa que al respecto señala el artículo 150 del Código Civil.

En cuanto a los grados de la capacidad de ejercicio, el maestro Rojina Villegas señala los siguientes:

A). El grado máximo de incapacidad de ejercicio les corresponde a el concebido pero no nacido y a los mayores de edad privados totalmente de inteligencia o perturbados en lo absoluto de sus facultades mentales.

B). El grado siguiente de la capacidad de ejercicio le -

corresponde al incapacitado que no disfruta de su cabal juicio pero que tiene intervalos de lucidez.

C). En el siguiente nivel se encuentra el menor no emancipado, ya que carece de facultades para ejercer derechos y cumplir obligaciones.

D). El siguiente grado lo tiene el menor emancipado; pues tiene libertad de la administración personal de todos sus bienes.

E). Finalmente el último grado de la capacidad de ejercicio corresponde al mayor de edad, de la que plenamente insiste a éste el artículo 647 del Código Civil, al otorgarle sin restricciones, la libre disposición de su persona y de sus bienes". (20)

CAPITULO III
"LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO"

Antes de entrar al estudio de cada una de las fuentes - del Derecho del Trabajo, debemos definir el concepto de Fuente y los tipos de Fuentes que en el Derecho existen.

El maestro Eduardo García Maynez, en su obra "Introducción al Estudio del Derecho", nos dice que en la terminología jurídica la palabra Fuente tiene tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla de fuentes formales, reales e Históricas.

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

Por fuente formal entendemos los procesos de creación - de las normas jurídicas.

El término fuente histórica, por último, aplícase a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.) que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. En este postrer sentido se dice, por ejemplo, que las Instituciones, el Digesto, el Código y las Novelas, son fuente del Derecho Romano.

El término fuente-- escribe Claude Du Pasquier-- crea -

una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del Derecho".(1)

El maestro José Dávalos Morales afirma que por fuente se denota el origen o principio de algo, el término deriva del latín Fons, Fontis, que significa el manantial del agua que brota de la tierra.

Las fuentes formales dentro del Derecho del Trabajo se consignan en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 que a la letra dice:

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en los reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad".

(1) García Maynez, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial PORRUA, México 1986, pág. 51 y 52.

Conforme al texto legal, las fuentes del Derecho del Trabajo son las siguientes:

- 1) La Ley
- 2) La Analogía
- 3) Los principios Generales que deriven de los ordenamientos anteriores.
- 4) Los Principios Generales de Derecho
- 5) Los Principios Generales de Justicia Social
- 6) La Jurisprudencia
- 7) La Costumbre
- 8) La Equidad (2)

En general podemos entender por fuente de Derecho, los orígenes o causas generadoras de la norma jurídica.

"El maestro Mario de la Cueva nos dice que algunas de las doctrinas actuales de Derecho Privado han sido el resultado de controversias de verdad hermosas; una de ellas giró en torno de las fuentes formales de Derecho y en especial en contra del dogma de la omnipotencia de la ley y consecuentemente en favor de la existencia de un Derecho autónomo que no proviniera de ella. Pero fue el Derecho del Trabajo quien presentó un conjunto de normas nuevas creadas por los procedimientos -

(2) Dávalos Morales, José, Derecho del Trabajo I Editorial - Porrúa México 1988, p. 75 y 76.

que se desenvolvían al margen y aún en contra de su voluntad del Estado, normas que eran la secuela de la lucha de clases por el establecimiento y modificación permanentes de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas de la industria. Así nacieron fuentes nuevas para el Derecho, como fuentes jurídicas de clase".

"Asimismo elabora una clasificación de las Fuentes Formales del siguiente modo".

1) La Constitución y las Fuentes Formales Subconstitucionales. Los maestros del Derecho Constitucional afirman que la Constitución es los principios, normas e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía como fundamento y motor de su orden jurídico. Según ésta caracterización general, la Constitución es un ordenamiento supraestatal, porque es un acto originario de la voluntad del pueblo, soberano y porque es en ella donde toman su origen y justificación la existencia y la forma del Estado, una norma suprema, que por ser la creadora de los poderes públicos no puede ser tocada por ellos, porque ninguno es soberano, sino al contrario, son poderes derivados.

El segundo término de la clasificación son las fuentes formales subconstitucionales que son todas las formas de creación del Derecho Objetivo usadas por las autoridades estata -

les, por el pueblo y por las clases sociales".

2) Fuentes Formales Generales y Fuentes Formales Particulares. Esta segunda clasificación se enmarca dentro de la idea de las fuentes subconstitucionales. Algunas formas de creación del Derecho se manifiestan en todas las especies y subespecies del orden jurídico: la Ley, la Jurisprudencia, y la Costumbre. Pero hay otras, producto sobre todo de las exigencias de los estatutos nuevos, así como el caso del Derecho Social, particularmente el Derecho del Trabajo, que no se presentan en las ramas clásicas: el contrato y la sentencia colectivos.

3) Fuentes Formales Estatales y Autónomas. Entendemos por Derecho Estatal las normas creadas por los órganos del Estado; y llamamos Derecho autónomo a las producidas directamente por los hombres o por sus agrupaciones, sin intervención y aún en contra de la voluntad del Estado.

4) Fuentes de aplicación general y particular. Esta última clasificación es particularmente importante en el Derecho del Trabajo.

Ciertas normas son de aplicación general a todos los trabajadores: la Declaración de los Derechos Sociales, la Ley y la Jurisprudencia; la segunda de estas fuentes afirma expre-

samente la idea en su artículo 10, en donde se lee que:

"La Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución".

Pero existen otras, precisamente las que forman el Derecho del Trabajo autónomo: los contratos colectivos, los contratos ley, las costumbres y usos de empresas, cuya vigencia se limita a empresas o ramas de la industria determinadas.

El orden jerárquico general de las fuentes formales del Derecho: Desde hace ya bastante tiempo existe una pugna entre los maestros de Derecho Constitucional acerca de la interpretación del artículo 133 de la Carta Magna:

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley suprema de toda la Nación".

Todos los escritores están de acuerdo en que la Constitución es la norma suprema del orden jurídico nacional; y conciben también en que el plano segundo se forma con "las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y con los Tratados Internacionales", dos fuentes que poseen el mismo rango.

Pero la disputa surge alrededor del significado que de-

be otorgarse a la locución "leyes que emanan de la Constitución".

Una primera tesis, defendida por los ilustres maestros Eduardo García Maynez y Gabino Fraga, sostiene que son todas las leyes que pueden ser expedidas por el Poder Legislativo Federal; en esas condiciones, considerando que nuestro país es un Estado Federal, el orden jurídico nacional comprendería tres grados: la Constitución, las leyes federales y los tratados, y la legislación de las entidades federativas.

La segunda postura, uno de cuyos progenitores fue María no Coronado, afirma que las leyes que emanan de la Constitución son "las reglamentarias que desarrollan algún precepto del Código Político", lo que significa que las normas expedidas por el Congreso de la Unión, serían de dos especies: leyes que emanan de la Constitución, llamadas leyes constitucionales (orgánicas, reglamentarias y sociales) y leyes federales ordinarias, de conformidad con esta segunda postura y considerando nuevamente nuestro sistema federal, la jerarquía de las normas se expresaría en los grados siguientes: el primero se formaría con la Constitución; el segundo con las leyes constitucionales y los tratados, y el tercero con las leyes federales ordinarias, en la inteligencia de que los términos Derecho Federal Ordinario y Derecho Local no sería superior uno del otro ya que sus contradicciones se traducirían en una contienda de com

petencia, según que la materia regulada correspondiera a la Federación o a los Estados.

"García Maynez y Fraga ven el problema desde un punto - de vista puramente formal, por lo que pasan por alto que hay - leyes que emanan material y formalmente de la Constitución - las ya citadas leyes orgánicas, reglamentarias y sociales - y otras que emanan sólo formalmente de ella". (3)

3.1 LA CONSTITUCION POLITICA

El maestro José Dávalos nos dice que "es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora y que, habrán de respetárseles; se denominan, en su conjunto, garantías sociales; se contienen en el artículo 123". (4)

Hay que tomar en cuenta que el concepto que nos presenta sólo se refiere al Derecho del Trabajo, sin embargo, podemos generalizar mas diciendo:

" La Constitución Política es el conjunto de disposiciones emanadas del Poder Legislativo

(3) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 11a. edición, editorial Porrúa, México 1988, p. 128 a - 133.

(4) Idem, p. 76.

vo, como resultado de la voluntad del pueblo y que al mismo tiempo otorga tanto derechos como obligaciones, para asegurar las condiciones de vida de los ciudadanos".

"De esta primer fuente haremos mención de algunos preceptos que hablan del Trabajo".

"Artículo 5o: Se consagra la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; establece que nadie podrá ser obligado a prestar un servicio contra su voluntad, a no ser que se trate de una sanción penal; afirma el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; dispone que la relación de trabajo no podrá durar, en perjuicio del trabajador, más de un año y que la inobservancia del contrato dentro de ese lapso, por lo que respecta al trabajador sólo dará lugar a una responsabilidad civil".

"Artículo 32: Establece el derecho de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para ser preferidos para el desempeño de algún trabajo del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano".

"Artículo 73: En su fracción X, se establece en favor del Congreso de la Unión, la facultad para expedir le -

yes del trabajo reglamentarias del artículo 123".
(5)

"El maestro Néstor de Buen Lozano en su obra "Derecho del Trabajo I", nos dice que la Constitución es la forma fundamental. Fue creada por un Congreso Constituyente que en un principio intentó solamente modificar la Constitución de 1857. Precisamente la creación del artículo 123, que planteó el esquema en que descansa todo nuestro Derecho Laboral, dió margen a que el resultado fuera una nueva Constitución, y no simplemente, una reforma de la anterior".

"La Constitución en materia laboral consagra los derechos mínimos de los trabajadores. Ello significa que no podrá establecerse en ninguna relación laboral, una condición inferior a la señalada en el artículo 123. En su conjunto, los derechos establecidos en el artículo 123, son conocidos como "Garantías Individuales".

"La Constitución puede ser adicionada o reformada. Las reformas y adiciones, según lo determina su propio artículo 135 habrán de ser aprobadas por el voto de las dos terceras partes de los miembros presentes del Congreso y por la mayoría de las legislaturas de los Estados. Corresponde al propio Congreso de la Unión o a la Comisión permanente, en su caso, ha -

(5) Ibidem, p. 77.

cer el cómputo de los votos de las legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas". (6)

3.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

"En este ordenamiento se encuentra fundamentalmente codificado el Derecho del Trabajo, es la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución; a ella se refiere el artículo 133 de la Constitución al aludir a las leyes del Congreso de la Unión".

Por mi parte, considero a la Ley Federal del Trabajo -- como la compilación de normas jurídicas tendientes a regularizar las relaciones obrero-patronales, aplicando los principios de justicia social a los diferentes sectores de la población.

"La Ley Federal del Trabajo, según lo determina su artículo 1º, es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución. El apartado "B" a su vez, está reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado". (7)

(6) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, 6.ª Edición, Editorial PORRUA, México 1986, páginas 436 y 438.

(7) Ibidem, p. 439.

"Por otro lado el maestro Mario de la Cueva, apoyándose en una tesis que atribuye a Mariano Coronado, opina que la Ley Federal del Trabajo tiene un valor jerárquico superior a las leyes civiles y mercantiles, ya que tanto el Código Civil como el Código de Comercio, son leyes federales ordinarias, en tanto que la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria de la Constitución y tiene, por tanto, el carácter de ley constitucional". (8)

3.3 LA JURISPRUDENCIA

"José Dávalos Morales dice que es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales Federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en Pleno, o por conducto de las Salas, o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuito; al respecto, disponen en la parte relativa, los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo lo siguiente:

"Artículo 192.- Las ejecutorias constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por -

(8) Ibidem, p. 133.

lo menos por catorce ministros si se trata de Jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de Jurisprudencia de Salas".

"Artículo 193.- Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados - de Circuito constituyen Jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que lo integran".

(9)

"La jurisprudencia, según Mario de la Cueva, es el tercero de los elementos señalados por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, como fuente formal supletoria, es el derecho creado por los Jueces".

"En el mundo europeo, la significación y la fuerza de la Jurisprudencia se apoyan en la idea del Precedente: es gran de su valor en Inglaterra, pues, con las palabras del profesor Freeman "la vida y el alma del Derecho Inglés ha sido siempre hemos creído que lo que nuestros padres hicieron una vez, sus hijos podemos razonablemente hacerlo de la misma manera".

(9) Ibidem, p. 79.

"Pero en los sistemas de Derecho escrito no es suficiente uno, sino varios precedentes, de donde deriva la tesis de que la Jurisprudencia es la uniformidad de las interpretaciones contenidas en las sentencias de los Tribunales o en las decisiones de autoridades administrativas".

"El sistema nuestro, cuyos antecedentes se hallan en el Derecho Norteamericano, adoptó en el Código Federal de Procedimientos Civiles, por lo tanto, con anterioridad a la constitución de 1917, la idea de Jurisprudencia obligatoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, solución que hace de ella una indudable fuente formal de Derecho, subconstitucional, estatal y de aplicación general".

"El carácter obligatorio de la Jurisprudencia le otorga una fuerza colosal, pues en virtud del principio doble del control de la constitucionalidad y de la legalidad, hace de la Suprema Corte de Justicia la instancia suprema para la interpretación del Derecho". (10)

"Para el maestro Néstor de Buen, tradicionalmente la Jurisprudencia ha sido considerada como fuente de Derecho.

En nuestro sistema judicial actual, la Jurisprudencia -

(10) De la Cueva, Mario, ob. cit. p. 137.

ha sido considerada como fuente de Derecho.

En nuestro sistema judicial actual, la Jurisprudencia-- puede ser establecida por la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno, por cualquiera de las Salas, y la Cuarta Sala es la que tiene a su cargo la materia laboral, o por los Tribunales Colegiados de Circuito, en asuntos de su competencia.- Para los Tribunales inferiores es obligatoria en todos los casos. Para los Tribunales Colegiados de Circuito, será a su vez obligatoria la Jurisprudencia creada por la Corte en pleno o a través de sus Salas, sobre la interpretación de la Constitución, leyes federales o locales, y Tratados internacionales firmados por nuestro país". (11)

3.4 LOS TRATADOS INTERNACIONALES

Su aplicación resulta de lo dispuesto por el artículo 60. de la Ley Federal del Trabajo al mencionar que "las leyes-respectivas y los Tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables en las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de su vigencia".

(11) De Buen Lozano, Néstor, ob. cit., p. 445 y 446.

En base a lo anterior constituyen también parte de la -
Legislación laboral suprema del país.

3.5 LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO

"Mario de la Cueva, en su ya mencionada obra, nos comen-
ta que si el orden jurídico descansa en el principio de la so-
beranía del pueblo, los principios Generales de Derecho no -
pueden ser sino los que el pueblo puso en su base de su orden-
jurídico, esto quiere decir, son los principios de la democra-
cia del pueblo para el pueblo". (12)

En el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se dis-
tinquen tres clases de principios: los que derivan de la Con-
stitución, de la Ley, de sus Reglamentos y de los Tratados Inter-
nacionales.

En cuanto a los Principios Generales de Derecho, se es-
tá haciendo evidentemente referencia al artículo 14 constitu-
cional, que a la letra dice:

" A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en per-
juicio de persona alguna".
" Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad
o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino-

(12) Idem, p. 137.

mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan con las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

" En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía y aún por mayoría de razón, pena alguna que no este decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata".

" En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a la falta de ésta se fundará en los principios generales de derecho".

"El maestro Ignacio Galindo Garfias nos plantea en su obra "Derecho Civil" que los Principios Generales de Derecho son fuente de Derecho para colmar lagunas de la Ley. A ellos debe recurrir el juzgador únicamente en el caso de que la ley sea omisa, es decir, cuando faltando el texto aplicable no sea posible resolver la controversia mediante los métodos de interpretación".

"El principio enunciado en el artículo 14 de la Constitución General de la República que impone a los jueces el deber de no aplazar ni omitir las resoluciones de las controversias que se someten a su decisión es de tal naturaleza que el juzgador no sólo está obligado a esclarecer las dudas que susciten las disposiciones legales aplicables al caso, recurriendo a la interpretación, sino que a falta de ley aplicable deben resolver la controversia recurriendo a los Principios Gene

rales de Derecho".

"Quienes niegan los Principios Generales de Derecho, sostienen que a falta de ley, el juez es libre para crear la Norma Jurídica aplicable, partiendo de la base de que esos principios no pueden ser conocidos a través de un proceso lógico de abstracción y generalización".

"Hay quienes afirman que los Principios Generales de Derecho no son sino el Derecho natural, que se identifica con la idea de justicia y parten de la base de que el fundamento racional de las leyes escritas se encuentra en la validez intrínseca del precepto, de modo que los Principios Generales que informan la Legislación, coinciden con el Derecho Natural".

De las diferentes concepciones que se han dado por los tratadistas se afirma que:

"Los principios Generales de Derecho son aquéllos conceptos fundamentales que pueden ser conocidos mediante inducciones sucesivas, coordinando las normas o preceptos que regulan una institución jurídica, hasta llegar, objetivamente, por abstracción, a encontrar esos conceptos o ideas centrales que presiden y dan vida y sentido a cada institución".

"Como fuente de Derecho, estos Principios Generales de-

Derecho no sólo nos revelan la fuerza ordenadora de las disposiciones jurídicas, sino que son el mas firme y seguro apoyo para resolver los casos no previstos en la ley, en concordancia y en armonía con el conjunto de disposiciones que integran la ley misma o un cuerpo de leyes o códigos". (13)

El artículo 19 del Código Civil vigente para el Distrito Federal dispone lo siguiente:

"Las controversias judiciales del orden civil deberán resolverse conforme a la letra de la ley o a su interpretación jurídica. A falta de ley se resolverán conforme a los Principios Generales de Derecho".

3.6 LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA SOCIAL

El maestro Mario de la Cueva afirma que "estos principios que derivan del artículo 123 constitucional, sin duda, son uno de los aspectos de los Principios Generales de Derecho, pero al darles un rango propio, la Comisión quiso destacar que la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa".(14)

(13) Galindo Garfias, Ignacio, Derecho Civil 8a. edición Editorial Porrúa, México.1987 pp. 60, 62 y 63.

(14) Idem, p. 137.

Por otro lado Néstor de Buen, dice que estos principios de justicia social implícitos en el artículo 123 constitucional, están de más, ya que es evidente que estos principios son los mismos que derivan, en general, de la constitución. En esa virtud la referencia a los principios reduce a dos su clasificación: los primeros serán los específicos del Derecho del Trabajo; los segundos, jerárquicamente secundarios, derivarán del Derecho en general, incluyendo, por supuesto al Derecho Común.

3.7 LA EQUIDAD.

Mario de la Cueva dice que la Equidad es el concepto - que fijó Aristóteles hace 24 siglos en dos de sus obras: "Ética Nicomaquea" y "La Retórica".

Generalmente se sostiene que de las frases del filósofo de Estagira se deduce que la Equidad es: LA JUSTICIA DEL CASO-CONCRETO. Sin embargo, la doctrina más reciente después de señalar que en los escritos aristotélicos no se encuentra esa fórmula, la que proviene de una interpretación posiblemente equivocada de los juristas medievales, pues no parece inferirse de ellos.

Puntualiza que el fundador Liceo miró a la Equidad, por una parte como un método de integración de la ley, como el De-

recho del caso singular, más allá de la norma general que no pudo ni preverlo ni considerarlo, y por otra, como una manera de interpretar la ley, no en función de su letra sino de su espíritu.

En relación al primer significado, en la Etica "se lee que cuando la ley hablare en general y sucediere algo en una circunstancia fuera de lo general, se procederá directamente corrigiendo la omisión en aquella parte en que el legislador faltó y erró por haber hablado en términos absolutos, porque, si el Legislador mismo estuviera ahí presente así lo habría declarado y de haberlo sabido, así lo habría legislado", y se añade que "lo equitativo es justo y aún mejor que cierta especie de lo justo, no mejor que lo justo en absoluto, sino mejor que el error resultante de los términos empleados por la ley.

Respecto a la Equidad como un procedimiento para la interpretación de la ley, en un párrafo de "La Retórica explica el filósofo que "ser indulgente con las cosas humanas es también Equidad". Y mirar no a la ley, sino al legislador. Y no a la letra sino a la interpretación del legislador, y no al hecho sino a la intención; y no a la parte sino al todo".

"La Comisión Redactora del Proyecto, se inspiró en el pensamiento del ilustre maestro y consideró a la Equidad ante todo, como una fuente formal supletoria, como aquélla que cons

tituye la fuerza suprema para la integración del Derecho del Trabajo, por que su esencia según se desprende del párrafo de la Retórica que habla de la interpretación, consiste en el mandamiento al juez para ser indulgente con las cosas humanas y mirar a la intención de las normas laborales que es la Justicia Social, colocándola siempre por encima de los bienes materiales". (15)

"El maestro Rafael Caldera afirma que se ha sostenido por algunos autores la tesis de que la Equidad es un principio de interpretación, pero no una fuente de Derecho. Piensa que una cosa no excluye a la otra. Que la Equidad sea un principio de interpretación, de gran valor en el Derecho Laboral no excluye el que se le considere también como fuente de Derecho, en todos aquéllos casos de que se trate.

La Equidad viene a ser, en definitiva, la última fuente de donde puede surgir la regla que ha de resolver una controversia, cuando las demás no dan material suficiente". (16)

El maestro Ignacio Galindo Garfias explica que el vocablo "Equidad" proviene de la palabra latina "Aequitas" que en-

(15) Ibidem, pp. 138 y 139.

(16) Caldera, Rafael, Derecho del Trabajo, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1960, pp. 209 y 210.

vuelve la idea de rectitud y la justicia. En un sentido amplio quiere decir también moderación; medida, aquéllo que conviene y se adapta a algo para responder a la naturaleza íntima de ese algo.

Pero la Equidad consiste en adaptación de la norma jurídica a los casos concretos. Tiende a aliviar, a procurar la conciliación entre el carácter abstracto y rígido de la ley y las particularidades que presenta el caso concreto, para evitar que una norma abstractamente justa pueda resultar injusta por las especiales circunstancias de hecho que en el caso concurran.

Es importante distinguir a la Equidad de los principios generales de Derecho, porque éstos últimos son los conceptos más abstractos en que se apoya un determinado ordenamiento jurídico positivo. Los principios generales de Derecho son resultado de una operación lógica de abstracción, en tanto que la Equidad se inspira en la particularidad del hecho.

En el Derecho del Trabajo, la Equidad desempeña una función más amplia, es fuente de Derecho. Así el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, concede a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de juzgar, en conciencia. Los Tribunales del Trabajo son de acuerdo con la Constitución Política, verdaderos Tribunales de Equidad". (17)

(17) Galindo Garffias, Ignacio, ob. cit. pp. 63, 64 y 65.

3.8 LA COSTUMBRE

Eduardo García Maynez dice que la Costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatoria; es el Derecho nacido consuetudinariamente.

El reconocimiento de la obligatoriedad de una Costumbre por el poder público puede exteriorizarse en dos formas distintas: expresa o tácita, el reconocimiento expreso realizase por medio de la Ley. El legislador establece, por ejemplo, que a falta del precepto aplicable a una determinada controversia, deberá el juez recurrir a la Costumbre. El reconocimiento tácito consiste en la aplicación de una Costumbre a la solución de casos concretos.

La Costumbre en nuestro Derecho desempeña un papel muy secundario. Sólo es jurídicamente obligatoria cuando la ley le otorga tal carácter. No es, por ende, fuente inmediata, sino mediata o supletoria del Derecho Positivo.

Después de la Costumbre, la Equidad tiene el carácter también de fuente supletoria general. A ella alude al hablar de las relaciones de trabajo, el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Los Contratos y las Relaciones de Trabajo obligan

a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fé y a la Equidad". (18)

Ignacio Galindo Garfias dice que la Costumbre es un sinónimo de Derecho no escrito, en contraposición al Derecho legislado.

En la actualidad se entiende generalmente por costumbre fuente de Derecho, los hábitos creados por la repetición de actos semejantes, realizados de un modo constante por el pueblo como espontánea creación de los miembros de la comunidad social. Es el derecho nacido por natural iniciativa de la sociedad.

En todos los países de Derecho legislado, la Costumbre tiene escasa fuerza normativa, particularmente en Derecho Privado. Carece de toda fuerza obligatoria en el Derecho Penal, conforme al cual no existen delitos que no hayan sido expresamente catalogados en la ley punitiva.

Tiene mayor campo de acción la Costumbre en ciertas ramas de Derecho Público, como en el Derecho Internacional Público, en el Derecho Constitucional, en el Derecho Administrativo y en el Derecho del Trabajo". (19)

(18) García Maynez, Eduardo, ob. cit., pp. 61, 63, 66 y 67.

(19) Ibidem, pp. 45, 46, 47 y 48.

"El maestro Néstor de Buen nos dice que en la Ley de 1931, en su artículo 16, hacía referencia a la Costumbre o al Uso. La ley actual ha suprimido la expresión "Uso", para señalar como fuente a la Costumbre. En realidad se trata de una norma poco eficaz. Ya hemos señalado antes que, en nuestro concepto, lo que habitualmente se denomina "Costumbre o Usos de Empresa" no es más que la expresión poco afortunada, de los procesos reales- por contraposición a convencionales- de integración de las normas de trabajo a través de la posesión de de rechos.

Concuerda con la definición tradicional de la Costumbre y que recalcamos diciendo que "es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio, además de decir, que es una fuente de poca importancia".- (20)

"Al respecto Mario de la Cueva le da una importancia mínima a la Costumbre, en cuanto a que es un proceso demasiado lento para lograr, en favor de la clase trabajadora, mayores beneficios que los obtenidos a través del proceso legislativo y la contratación colectiva o, en su caso el ejercicio del Derecho de Huelga, y señala que la comisión la incluyó en el ar-

tículo 17 del Código Laboral, por que juzgó inconveniente cerrar una posibilidad que podía presentarse".

"José Dávalos Morales adopta la definición tradicional de Costumbre, además dice que si bien constituye otra fuente formal del Derecho en general y del Derecho del Trabajo en particular, tiene un carácter supletorio". (21).

"Para el maestro Raúl Ortiz Urquidí, la Costumbre es la repetición social constante de un hecho con la convicción de que es obligatorio".

"En efecto, la repetición tiene que ser social, esto es de toda una colectividad o de una parte de ella establecida en un lugar determinado, por que si fuere particular, sería un hábito, más no una Costumbre". (22)

3.9 EL DERECHO COMUN

"Ignacio Galindo Garfias dice que conviene destacar que las disposiciones del Código Civil del Distrito Federal y a la vez, sus disposiciones tienen el carácter de legislación civil federal; por lo tanto se aplican en toda la República en lo -

(21) Dávalos Morales, José, Ob. cit., p. 79.

(22) Ortiz Urquidí, Raúl, Derecho Civil 3a. edición. Editorial Porrúa, México 1977, p. 88.

que se refiere a la materia civil defederal". (23)

"El maestro Rafael Caldera al respecto nos dice que en cuanto a la aplicación del Derecho Común como fuente supletoria, es necesario colocarse en una justa posición, equidistante de extremos igualmente nocivos. Por que hay quienes apegados todavía al sistema jurídico tradicional, no admiten la aplicación del Derecho del Trabajo, sino en aquéllos casos en los cuales existe una norma legal expresa, positiva y precisa. Por otra parte, hay los partidarios de la autonomía total, que rechazan sistemáticamente el recurso al Derecho Común, por considerar que todo él es contrario al espíritu que informa el nuevo Derecho".

"Admitir el Derecho Común como fuente de Derecho Laboral no significa aplicarlo siempre, necesariamente, sino como "Fuente Supletoria", en defecto la norma principal, siendo al mismo tiempo norma de interpretación. Algunas disposiciones legales remiten a sus disposiciones, si bien lo hacen con frecuencia en aspectos concretos, como lo hace la nuestra con la materia contractual o procesal.

Rafael Caldera sostiene que conviene admitir, como

(23) Ibidem, p. 84.

fuente supletoria- el Derecho Común, pero en tanto no contradiga los principios derivados de la legislación del trabajo y de las normas generalmente aceptadas de la justicia social y de la Equidad. Es decir, que mientras no haya contradicción flagrante entre él y el ordenamiento especial, es insensato pensar descartarlo; pero que sería peligroso aplicarlo cuando contradice los principios inspiradores, claramente reconocibles, que sirven de fundamento e inspiración a esta rama jurídica". (24)

"Néstor de Buen dice que en el artículo 16 de la ley de 1931 se incluía a los principios de Derecho Común, en cuanto no contrariaran a la ley, como fuente supletoria. La nueva ley suprimió categóricamente esa referencia invocando que se trata de un término "Ambiguo" y, en segundo término, por que cuando tenga principios generales se aplicará en la vida del Derecho del Trabajo, de conformidad con la fórmula del artículo 14 de la constitución". (25)

En la Ley Federal del Trabajo actual, comentada por los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en el artículo 17 hacen un comentario respecto a las fuentes del Derecho-

(24) Caldera, Rafael, Ob. cit., pp. 206 y 207.

(25) De Buen Lozano, Néstor, Ob. cit., p. 448.

del Trabajo argumentando:

"Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión - del Derecho Común como fuente supletoria del Derecho - Sustantivo y Procesal del Trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los - códigos procesales civiles federales o locales, en ra - zón de la autonomía de la legislación laboral". (26).

(26) Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa México 1990.

C A P I T U L O I V

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA FUNCIÓN DEL MENOR
DE EDAD COMO TRABAJADOR

4.1.- EN ROMA

La palabra persona connota en el lenguaje jurídico dos sentidos que es necesario no confundir:

En el primero, se llama persona a todo ser real considerado como capaz de ser el sujeto activo o pasivo de un derecho, es decir, que será capaz de tener derechos y obligaciones.

En el segundo sentido, persona señala cierto papel que el individuo desempeña en sociedad, tal como padre de familia, comerciante magistrado, etc.; la persona, que designaba la máscara que se ponían los antiguos actores.

En cuanto a la etimología de la palabra persona, parece que viene del etrusco phersu, que da en latín persona, máscara, personaje de teatro, de donde resultó en nuestra lengua persona. Otros autores derivan persona de personare, o sea, resonar.

"Respecto a la capacidad jurídica es la aptitud legal que tiene una persona para ejercitar los derechos cuyo disfrute le competen. Existen la capacidad de goce y la de ejercicio de los derechos, si no se tiene la primera no es persona;

la capacidad de ejercicio no es capital, pues los menores y los locos son personas no obstante no ejercitan sus derechos sino a través de sus tutores o curadores. La capacidad es la regla general, la incapacidad es la excepción y en cada caso la señala la ley. En Roma pocas personas tenían plena capacidad de goce, bien por no ser libres ni ciudadanas o por estar sometidas a potestad".

"Las personas se consideran como tales desde el momento de su nacimiento hasta el día de su muerte; de donde el infante simplemente concebido se considere que aún no tiene personalidad y aquél que nace muerto no la tuvo nunca; pero a la inversa, la más fugaz existencia lleva una personalidad de la misma duración".

"Por derogación de estos principios los romanos han admitido que el infante simplemente concebido podrá prevalerse de un derecho, debe ser considerado provisionalmente como vivo y debe reservársele su derecho, bajo la condición de que nazca viable".

"La patria potestad pertenece al jefe de familia sobre los descendientes que forman parte de la familia civil. El derecho de potestad que tenemos sobre nuestros hijos es propio de los ciudadanos romanos; porque no hay otros pueblos que tengan sobre sus hijos una potestad como la que nosotros

tenemos. Bajo nuestra potestad se hallan nuestros hijos, a quienes procreamos en justas nupcias", esto dice Justiniano en sus Instituciones. Además pueden estar bajo la potestad pater na el adrogado (adopción de una persona no sometida a la Patria Potestad, es decir Sui juris), y el adoptado".

Esta Potestad puede resumirse en tres proposiciones:

- 1.- El jefe de familia es el jefe del culto doméstico.
- 2.- Los hijos de familia son incapaces como los esclavos de tener un patrimonio, todo lo que ellos adquieren lo adquiere el Paterfamilias.
- 3.- La persona física de los sujetos está a disposición absoluta del paterfamilias, quien los puede castigar, emplearlos en distintos trabajos, venderlos y aún darles muerte.

"La constitución de la familia civil romana gira en el interés del paterfamilias, el hijo de familia no puede tener nada en propiedad, todo lo que adquiriera pasa a engrosar el único patrimonio del paterfamilias".

"El hijo con su actividad contribuye a acrecentar ese patrimonio familiar, sobre el cual se considera que tiene una copropiedad latente, por eso, cuando muere el paterfamilias, su titular, recoge esos bienes a título de herederos sui heredes suyos".

"El padre acostumbraba dejarle al hijo, como lo hacía con sus esclavos, ciertos bienes que formaban un peculio y sobre los cuales tenía cierta libertad de administración para conservarlos y tratar de acrecentarlos con su industria conservando siempre el padre la propiedad de ellos. Si el hijo es emancipado le puede ser recogido o le puede ser dejado, a opción del paterfamilias".

"A partir del reinado de Augusto se admite que los hijos de familia sean propietarios de los bienes adquiridos con ocasión del servicio militar y que forman para ellos un verdadero patrimonio con el nombre de peculio castrense".

"Constantino en el año 320 organizó el peculio castrense en beneficio de los hijos de familia que tenían un puesto en el palacio del emperador, pudiendo guardar para sí sus salarios y regalos.

"Posteriormente este favor se extendió a los emolumentos que obtenían los hijos de familia en el ejercicio de las profesiones liberales. Con Constantino se inició también el llamado peculio adventicio formado por los bienes que el hijo heredase de la madre, sobre estos bienes el pater solo tenía el usufructo y la administración, estando reservada la propiedad al hijo. Justiniano declara como propiedad del hijo los bienes que adquiriera por cualquier modo, sin importar la procedencia, reservando al paterfamilias su disfrute y administra -

ción". (1).

"En Roma, a partir de Diocleciano aparece la tendencia hacia el socialismo de Estado, que se manifiesta en las diversas tentativas de poner en orden la enferma economía del Bajo Imperio y de remediar la lenta y constante depresión que caracteriza esta fase de la historia del Mediterráneo".

"Diocleciano, en 301, establece los precios-tope de numerosos artículos y reglamenta los salarios. No obstante las graves sanciones (inclusive la pena capital) a las infracciones contra estos precios y tarifas, la palabra del emperador fue ineficaz contra las leyes de economía, y este ambicioso edicto pronto cayó en desuso".

"Por otra parte, se inició la organización de la industria por gremios no organismos democráticos formados desde abajo, sino tentáculos del Estado, impuestos desde arriba. La ociosidad estuvo prohibida: todo desocupado debía ofrecerse para trabajar en las obras públicas (iletra muerta!). los hijos debían aprender el oficio de los padres; las tierras abandonadas se atribuyeron, por la fuerza, a los vecinos más próximos y se les impuso la obligación de trabajar debidamente, -

(1) Bravo González, Agustín y Bravo Valdés, Beatriz Primer curso de Derecho Romano 11a. edición, Edit. Pax-México, México 1984. p. 107, 108, 109, 143, 153 y 154.

el mismo Estado se lanzaba a determinadas actividades económicas de índole comercial, industrial, minera y otras semejantes".

"Es evidente que durante el largo desarrollo del Derecho Romano desde las Doce Tablas hasta Justiniano, cada institución ha pasado por varias fases. En el derecho de personas, observamos primero una relación patriarcal entre el amo y el esclavo, que degenera a fines de la República, lo que da lugar a toda una legislación social en favor de los esclavos, desde la Lex-Petronia, 19 d.C. En la fase postclásica, la escasez de esclavos y el nuevo latifundismo producen la transición gradual de la esclavitud al colonato". (2)

"Roma tiene una importancia decisiva en la historia de la humanidad. Ciertamente es que desgraciadamente, desde el punto de vista del Derecho Laboral y Social en general, el criterio romano sobre el particular no puede ser considerado con agrado por el hombre en nuestros días, ya que, entre otras muchas instituciones hoy inconcebibles, admitió y reglamentó la esclavitud. Es decir, la reconoció, pero en defensa del pueblo romano, "que el derecho no es la justicia, sino un punto de vista sobre la justicia".

(2) Margadant S., Guillermo Floris, Panorama de la Historia Universal del Derecho, 3a. edición, Editorial Porrúa, - México 1988, pps. 100, 102 y 119.

"Entre el patriarcado se intenta conservar íntegra la propiedad, y por eso se clasifican en gentes, y dentro de cada gens se integran un conjunto de familias presididas cada una de ellas por su máxima autoridad: El pater, único que tiene plenitud de derecho, ya que los hijos, mientras permanezcan sometidos a la patria potestad, no tienen la plenitud de su vida civil ni política, pues los romanos establecieron como condiciones para ello, poseer, junto al status libertatis y el civitatis, el familiae, que sólo se alcanzaba cuando uno salía de la patria potestad". (3)

Como podemos ver en este primer antecedente tocamos más las cuestiones de carácter civil y familiar que de laboral, en virtud de que se hace resaltar que el menor de edad tiene capacidad de goce pero no de ejercicio, ya que se encuentra bajo la responsabilidad del paterfamilias y es lo que lo diferencia de el esclavo, éste llegó a ser tan importante que Roma lo institucionalizó, el menor como hijo de familia puede celebrar actos jurídicos sólo si es representado por un tutor, cosa que para concertar una relación de trabajo no procedía en virtud de que no podía ejercer ampliamente sus derechos.

(3) Carro Igelmo Alberto José, Historia Social del Trabajo, 7a Edición, Bosch Casa Editorial S.A., Barcelona 1986, Pps. 105, 106 y 108.

4.2.- EN LA EDAD MEDIA

"En los últimos tiempos del Imperio Romano, el régimen de esclavitud conoce dos formas de utilización de la fuerza de trabajo. Junto a la habitual de mantenimiento del esclavo como animal doméstico en el seno de la familia; se desarrolla el sistema de establecimiento del esclavo por su propia cuenta, el amo se desentiende entonces de su diaria manutención, subsistiendo, no obstante, bajo diversas formas, y la apropiación de los productos del trabajo de aquél!"

"El establecimiento del esclavo en una pequeña granja o explotación agrícola, cuya dirección le era encomendada, había de producir en la práctica pese a la inicial asunción de una relación de esclavitud con el amo, que su condición se fue distanciando del estatus personal de esclavo. No solamente el género de vida tendería a separarse de la relación de esclavitud, sino también, incluso, había de desaparecer la propia denominación de esclavo!"

"Dentro de este período encontramos a la sociedad feudal que presenta los siguientes caracteres dominantes:

1. Su estructura económica es predominantemente agrícola. A diferencia de la sociedad esclavista de la polis, la base política y económica del feudalismo está en el campo. La ciudad medieval se presenta como un elemento extraño al régi -

men feudal, ya que el elemento característico de aquélla es -- que en el seno de la concentración urbana el aire de la ciudad libera, esto es, que las relaciones de producción se basan sobre nociones de libertad radicalmente diversas de las obligatorias de los medios rurales.

2. La propiedad de la tierra pertenece a los señores feudales tierra sobre la que no tienen la disposición absoluta, - sino que pasa a ser ocupada por los ciervos, colonos, o en general trabajadores de la misma, quienes ejercen sobre de ella un derecho de usufructo.

3. A tales relaciones económicas corresponde un entramado de prestaciones y vínculos que destruyen la posibilidad - de hablar de condición libre del ciervo y cuyo conjunto acostumbra a ser identificado como servidumbre".

"La noción de servidumbre es clave para entender la estructura feudal. Dobb, define el feudalismo como algo: virtualmente idéntico a lo que solemos llamar servidumbre como una - obligación impuesta al productor por la fuerza y sin tener en cuenta su propia voluntad, de satisfacer ciertas exigencias - económicas de un señor, exigencias que pueden adoptar la forma de prestación de servicios o de pago de cantidades en dinero o producto".

"Aún cuando la situación de la servidumbre sufrió nume-

rosas variaciones a lo largo del tiempo y en relación con las distintas áreas geográficas, se abstraen ciertos rasgos configuradores a saber:

1. Adscripción del siervo a la tierra, de modo que si bien, no puede ser desposeído de aquélla, tampoco puede abandonarla, salvo a través de la costosa redención de las cargas señoriales.
2. La condición del siervo es hereditaria; el siervo, sometido a perpetuidad, sólo se hace libre por manumisión o prescripción.
3. El siervo queda sometido a la jurisdicción del señor y contrae la obligación de formar parte de su "ejército".
4. El siervo realiza su trabajo - forzado y productivo en beneficio propio y en beneficio del señor. Pese a las profundas diferencias del lugar y tiempo, en general, el siervo era considerado jurídicamente, - como cultivador por cuenta propia, obligado al pago de renta o merced, y no un trabajador por cuenta ajena remunerado por su trabajo.

"La ciudad medieval, núcleo aislado del dominio feudal, tiene su origen en el intento de la actividad comercial que - experimenta Europa Occidental ya antes del siglo XI y que se - identifica como "Renacimiento Comercial" ante la vitalidad de

sociedad precedente".

"Los núcleos de población que se desarrollan en Europa Occidental durante el siglo IX, no eran sino centros de administración y fortalezas de defensa que carecían de los atributos propios de las ciudades medievales y modernas".

"Las manifestaciones de trabajo libre y por cuenta ajena, que se producen en el ámbito de la ciudad medieval, desembocan en lo que históricamente se denomina "Regimen Gremial". El gremio es una corporación que integra trabajadores por cuenta propia y empresarios de trabajadores por cuenta ajena: la base de prestación de trabajo es la libertad. Las primeras asociaciones gremiales parece que están formadas por comerciantes y sólo en una etapa posterior dan acceso a empresarios industriales, que se agrupan en gremios independientes. Las relaciones de prestación de trabajo en el gremio no se establecen entre éste y el trabajador, sino entre empresarios - trabajadores, ambos componentes del gremio. El simple trabajador por cuenta ajena no fue sino un agremiado de segunda categoría, en cuanto a que el control del gremio pasó a estar en manos de los maestros. En todo caso, la relación de entre empresario y trabajador, se articula en torno a un auténtico contrato de trabajo, título de intercambio de prestación de trabajo y remuneración del mismo".

"A partir del siglo XIII, el crecimiento autónomo del

gremio es un hecho indiscutible en la Península Ibérica. El proceso de formación gremial tiene lugar en Aragón y Cataluña, y, más tarde en Castilla. Ya en el siglo XV y más intensamente en el siglo XVI, la organización gremial es la forma que disciplina el régimen del trabajo en toda la península. Contribuye a ello la consecución de la unidad política que llevan a cabo los Reyes Católicos. El régimen gremial afectó principalmente, entre nosotros a lo que hoy llamamos trabajo en el sector secundario (Industrial). La unidad productiva es el taller artesano y el gremio viene a representar una superestructura que enmarca y disciplina en todos los talleres su actividad".

"Toda persona que pretenda ejercer un oficio, salvo que se trate de un no agremiado, sea maestro, oficial o aprendiz ha de pertenecer al gremio. El gremio tiene una organización-laboral local, generalmente municipal, y la adscripción al mismo no autoriza a ejercer el oficio fuera del término territorial de base, ni, desde luego, oficio distinto. Si a esto se añade que el número de gremios suele estar limitado dentro de cada municipio, como limitado es el número de talleres artesanos incluidos en cada gremio e incluso, el número total de personas que distribuidas en dos talleres, podían agremiarse, se deduce el carácter fuertemente cerrado y monopolista del régimen gremial".

"Resulta de interés conocer la posición profesional de las distintas categorías en el seno de los talleres artesanos.

Aprendices y oficiales prestan un auténtico trabajo libre, productivo, dependiente y por cuenta ajena. La institución del aprendizaje, antecedente directo de las manifestaciones actuales, presenta perfiles característicos. El aprendiz suele ser no sólo trabajador al servicio del maestro, sino discípulo en el sentido estricto de la palabra. Su régimen de vida, generalmente de internado en el propio taller, y la convivencia con la persona y la familia del maestro agudizan la obligación de obediencia a que se encuentra vinculado".

"Las distintas Ordenanzas fijan en doce o catorce años, la edad mínima de ingreso a los talleres que existen. El oficial, que ocupa la posición intermedia en el taller, es la auténtica base, laboral y económica, del régimen gremial. El oficial celebra con el maestro un auténtico contrato de trabajo, cuyas condiciones no son las libremente pactadas, sino las que autoriza o impone la ordenanza gremial correspondiente.

"La aparición del trabajo a domicilio como fenómeno generalizado está vinculado a la transformación de las condiciones económicas operantes en el tránsito del artesanado al salariado. El recelo de los gremios a esta clase de trabajo se justifica sobradamente por el incumplimiento de las Ordenanzas estableciéndose una competencia desleal al conseguir los comerciantes trabajo excesivamente barato".

"Manifestaciones de trabajo forzoso, en el régimen de -

esclavitud o servidumbre, tuvieron cumplido desarrollo en la América Española".

"La agremiación no alcanzó un desarrollo considerable en la América Colonial y aún en la época de florecimiento - gremial predominó sobre manera el trabajo no agremiado".

"Los gremios comienzan a constituirse hacia el siglo - XVI, siendo sus criterios de estructura y funcionamiento paralelos a los metropolitanos, a la par que los abatares de su - siglo vital. En la primera década del siglo XIX, el régimen gremial sufre un duro ataque con los brotes revolucionarios, - siendo totalmente desbordado con las transformaciones socio-- económicas". (4)

Como podemos ver en este período de la historia, resalta bastante la creación de los trabajos industriales, los talleres, los gremios, quienes agrupan a los maestros, artesanos y aprendices en cuanto al antecedente que tratamos de encontrar del trabajo de menores, para ingresar a trabajar a los talleres vemos que las ordenanzas gremiales que establecen una edad mínima para trabajar. No olvidamos también las clases sociales que existían ya que se da la relación señor o amo - siervo, siendo este el sucesor del esclavo y que tiende a desempeñar las labores propias del campo, trabajando la tierra.

(4) De la Villa Gil, Enrique y Palomeque López, Carlos Introducción a la Economía del Trabajo Vol. 1, Colección Universitaria, Editorial Debate Madrid 1980, pp. 34, 35 y 37 a 45.

4.3.- EN LA EPOCA MODERNA

Es importante hacer mención que algunos historiadores - hacen coincidir el comienzo de la Edad Moderna con la toma de Constantinopla por los turcos en 1433, mientras otros señalan la fecha del descubrimiento de América en 1492 o el principio de la rebeldía de Lutero en 1517. En cambio, todo coincide en que la época moderna termina con la Constitución de los Estados Generales que dieron paso a la Revolución Francesa en 1789.

"Una de las características de la industria moderna, es la utilización de fuerzas motrices distintas a la muscular del hombre. El empleo del vapor para la industria en general, las nuevas técnicas utilizadas en los talleres textiles, producto de las sucesivas invenciones y perfeccionamientos de los procedimientos anteriores, la paulatina introducción de los altos hornos que junto al tostado del carbón, convirtiéndole en coque, habrían de transformar decisivamente la metalurgia, incorporación a la vida industrial del sector químico con sus múltiples aplicaciones desde la fabricación de abonos a la decolorantes artificiales, todo ello e innumerables inventos y descubrimientos significan la muerte del doméstic-systemec y la aparición de consecuencias revolucionarias en todos los sentidos del factory systeme".

"Una de las consecuencias de la mecanización fue la posibilidad de utilizar masivamente a mujeres y niños en las nue

vas industrias, especialmente en las textiles". (5)

"Tradicionalmente, se ha venido tratando como factor clave en la explicación de la Revolución Industrial el relativo a las innovaciones tecnológicas. Que la tecnología no puede caracterizar, en forma excluyente y cuantitativa, la revolución industrial resulta obvio, puesta que la correlación entre avances tecnológicos y desarrollo económico no siempre se realiza".

"A fines de la Edad Media se ultimó el descubrimiento del batán y la rueda hidráulica; en los siglos XVI y XVII se crearon los fundamentos técnicos de la industria fábriI. Ello no obstante, las extraordinarias innovaciones técnicas que se produjeron a partir de 1760 en Inglaterra no tienen paragón alguno en relación con épocas precedentes el modo de producción imperante resultó cualitativamente acertado (mecanización, acotamiento de las tareas, masificación, etc.)".

"El panorama de la agricultura, los transportes, la industria e incluso del comercio y las finanzas, cambiaron en forma repentina".

"La Revolución Industrial condujo a la explotación sistemática de las clases trabajadoras. El proceso de sustitución del trabajo humano por la máquina y sus secuelas añejas habrían

(5) Carro Igelmo, Alberto José, Ob. cit. pp. 201 y 210.

de originar un excedente de mano de obra propicio para la explotación que resultaba de la mecánica de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo".

"Jornadas de trabajo agotadoras, prácticamente de sol a sol salarios insuficientes, para atender las más elementales necesidades, personales y familiares; condiciones de trabajo precarias y ambientes nocivos insalubres; explotación cualificada del trabajo de la mujer y de los menores, en los que se agravan de modo singular las misérrimas, condiciones generales; desarrollo de procedimientos, tales como el régimen del Truck, consistente en el pago de los bajos salarios en especies distintas del dinero o en vales por determinados artículos cambiables únicamente en los establecimientos propiedad del empresario, y en los que el nivel de precios, sensiblemente superior al habitual del mercado, reducía al mínimo el poder adquisitivo de los ya míseros salarios; son, entre otras, las terribles consecuencias del maquinismo y de la exaltación capitalista de la revolución industrial".

"Carlos Marx describe en el volumen I de "El Capital", un ejemplo clásico del trabajo duro, agobiador e inadecuado, en la moderna manufactura inglesa de mediados del siglo XIX. De mayo a septiembre, el trabajo en los telares desde las 05:00 a.m. a las 20:00 p.m., y si el secado se hace al aire libre es desde las 04:00 a.m., hasta las 21:00 p.m., no pocas

veces. Aquí se considera como corta, moderada, una jornada de trabajo que dure desde las 05:00 a.m., hasta las 19:00 p.m."

"En estos trabajos nos encontramos con niños de ambos sexos desde 6 años y hasta de 4 años. Estos niños trabajan el mismo número de horas que los adultos, y a veces más. El trabajo es duro y el calor del verano contribuye a aumentar el agotamiento. Es imposible para un niño pasar por el purgatorio de un tejar sin sufrir una degradación moral. El lenguaje procaz que se les acostumbra a oír desde su tierna infancia, los hábitos deshonestos, sucios y desvergonzados entre los que se crían ignorantes y medios salvajes, hacen de ellos para el resto de sus días hombres sin frenos, cínicos y haraganes".

"Consecuencia inmediata del deplorable estado y condición de las clases trabajadoras, tras la industrialización y el maquinismo es, sin duda, la gestación de una propia conciencia obrera, auténtico ingrediente cualitativo que se encuentra en la formación y el desarrollo del movimiento obrero como categoría histórica. Sin la concurrencia del proceso socio-económico de la Revolución Industrial y de sus consecuencias examinadas no se habría producido la intervención del Estado en las relaciones capital - trabajo a través de una legislación protectora del trabajo. La causa histórica de la legislación obrera debe ser situada, pues, en relación directa con la Revolución

Industrial". (6)

"La primera reacción del obrero fue de abierta hostilidad a la máquina, en la que, rencorosamente, veía el artefacto que lo desplazaba. El obrero del nacimiento del maquinismo tenía el desempleo y la disminución del salario, y por eso no fue nada extraño que llegara a sabotear la introducción de las mejoras industriales que la revolución implicaba".

"El maquinismo, la competencia, el fin del paternalismo empresarial, y sobre todo la aparición de la fungibilidad de la mano de obra conducen, en los países que se iban industrializando, a la más atroz de las hambres y miserias colectivas. Las condiciones en que se desarrolla el trabajo a partir de los últimos años del siglo XVIII y durante todo el siglo XIX son verdaderamente infrahumanas, el trabajador, indefenso y desorganizado, ya que una legislación que quiso ser protectora de sus derechos laborales y humanos, le arrebató la posibilidad de luchar contra la injusticia social al prohibir la agrupación profesional, cae irremisiblemente en una de las épocas más sombrías y tristes de la historia".

"Y la situación depresiva, no solo alcanzaba a los hombres sino a las mujeres y niños también muy especialmente".

(6) De la Villa Gil, Enrique y Palomeque López, Carlos, ob.cit. pp. 69, 70, 71 y 72.

"William Pitt, un político afirmó que la experiencia ha demostrado todo lo que puede producir el trabajo de los niños - y la ventaja que hay en emplearles desde temprana edad en trabajos que son capaces de realizar".

"El desarrollo de las escuelas de industria también deben dar resultados materiales importantes. Si alguien se molestara en calcular el valor total de lo que ganan desde ahora - los niños educados según este método, quedaría sorprendido al ver de que carga, con su trabajo, bastante para proveer a su mantenimiento, aliviando al país, y el complemento que sus esfuerzos laboriosos y las costumbres en las que se forman aportan a la riqueza nacional".

"En una encuesta elaborada en el año de 1837, algunos niños trabajan desde la edad de 6 años, a este respecto el documento más abrumador es el presentado por Villermé, en un informe en 1846, a la Academia de Ciencias Morales y Políticas.- Villermé descubre que en la provincia del Alto Rinn hay 13,000 niños en un total de 60,000 obreros".

"Describe a esa multitud de niños macilentos, escuálidos cubiertos de harapos, que llegan - descalzos bajo la lluvia y en el barro, llevando en la mano el pedazo de pan que tiene - que alimentarles hasta su regreso. Están 16 ó 17 horas de pie cada día, y de ellas, por lo menos 13 en una habitación cerrada, casi sin mudar de sitio ni de actitud. No es ya una tarea ni un trabajo, es una tortura lo que se -

impone a niños de 6 a 8 años mal alimentados, mal vestidos, obligados a recorrer a las 05:00 a.m. la larga distancia que los separa de su taller y a quienes acaba de agotar el regreso de estos mismos talleres".

"Hacia 1840 se realizó un esfuerzo para reaccionar contra esta explotación de la infancia y fijar una edad mínima - para incorporarse al trabajo industrial, pero se tropezó con la oposición feroz de los industriales que invocaban los derechos sagrados de la familia y los males del ocio".

"El ministro de Comercio de Gran Bretaña en la sesión - de la Cámara, el 13 de enero de 1841 declaraba lo siguiente:

"No hay que perder de vista que la admisión de los niños en las fábricas a la edad de 8 años es, para los padres, un medio de vigilancia; para los niños, un principio de aprendizaje, y para la familia, un recurso. El hábito del orden, del trabajo, de la disciplina, ha de adquirirse temprano, y la mayor parte de la mano de obra industrial exige una destreza, que no se obtiene más que con una práctica bastante larga, que forzosamente ha de comenzarse temprano. El niño que entra al taller a los 8 años, al hacerse al trabajo, al adquirir el hábito de la obediencia y al haber alcanzado algunos elementos de la instrucción primaria, llegará a la edad de 10 años mucho más capacitado para soportar la fatiga y será mucho más hábil, mucho más industrial que un niño de la misma edad educado hasta entonces en el ocio".

"Por consiguiente, el campo de aplicación del texto constitucional de 1841, quedó reducido a las fábricas de motor mecánico, limitándose, además, a prohibir el trabajo de los ni -

ños hasta la edad de 8 años y a poner un tope de 8 horas diarias a la jornada de trabajo, entre los 8 y los 12 años".

"Por otra parte, tampoco se constituía en esta Ley laboral de 1841, un cuerpo de inspectores del trabajo y se confiaba la vigilancia de las fábricas a personalidades benévolas, nombradas entre los jueces de paz, y, a veces, entre los propios industriales".

La utilización de mano de obra infantil y femenina suponía una competencia seria para los hombres y venía a agravar el paro resultante del desplazamiento de las fuerzas de producción. Esto, unido a la presión de los que llegaban del campo, esencialmente campesinos arruinados, acarreo una baja en los salarios reales que según parece, fue más importante en Francia que en Inglaterra". (7)

"En 1844 se votó por el Parlamento de Inglaterra una nueva ley basada en las experiencias de los inspectores, relativas a la aplicación de la Ley de 1833. Por medio de ella se les facultó para nombrar a médicos encargados de expedir certificados. Asimismo, esta Ley prescribía la forma en que debían expedirse los certificados y establecía que sólo serían válidos en la fábrica para la que habían sido expedidos originalmente. Siguió, al igual que la Ley de 1833, permitiendo -

(7) Carro Igelmó, Alberto José, Ob. cit., pgs. 285, 287, 288, 290, 291 y 292.

que la jornada de los adolescentes se efectuará entre las 05:30 y las 20:30 horas, pero con la aclaración de que las doce horas de trabajo se contarán a partir de el momento en que comenzara a trabajar por la mañana cualquiera de las personas que protegía la Ley".

"Para 1862, otra comisión sobre el empleo de niños, Inglaterra descubrió que las condiciones no habían variado desde 1842. A consecuencia de este dictamen en 1867 se promulgaron dos nuevas leyes que extendían la aplicación de la Ley de fábricas a otras industrias que ésta no contenía y al trabajo a domicilio. Inspectores hicieron constar en sus informes que, a raíz de la promulgación de estas leyes las nuevas industrias comprendidas en la Ley de fábricas habían realizado un despido general de niños. Los fabricantes prefirieron prescindir de la mano de obra infantil que cumplir con la ley, a menos que aquella fuese la más barata con excepción de las industrias textiles, en las cuales el número de niños para 1868 era de 80,000".

"El siguiente esfuerzo legislativo protector de los menores se dió en Francia con la Ley del 19 de mayo de 1874 que fue la primera en asegurar su aplicación eficaz en beneficio de los jóvenes trabajadores, creando para ello la inspección del trabajo, con lo cual aventajó grandemente a la ley anterior. De igual forma extendió su campo de aplicación a los niños ocupados en fábricas, minas y talleres de cualquier im -

portancia".

"Esta nueva ley fijó como edad mínima de admisión al empleo los doce años, siendo su jornada de doce horas y existiendo como salvedad, la posibilidad de empleo de niños desde los 10 años con jornadas de 6 horas y sólo para ciertas industrias, habiendo sido ello el reflejo de la aplicación del sistema de instrucción general obligatoria, iniciado en ese mismo año. Se prohibió el trabajo nocturno de los muchachos de 16 años y de las mujeres menores de 21 años, así como el trabajo subterráneo de los niños menores de 12 años y se instituyó el descanso hebdomadario los domingos para las mujeres menos de 21 años".

"Desde 1841 hasta 1892, el régimen de 12 horas de trabajo para los jóvenes de 12 y 16 años fue prevaleciente. Ciertamente el inspector francés de fábricas, describió en su informe anual de 1887, los efectos perjudiciales de tan largas jornadas, declarando que muchos de los muchachos que laboraban con esa duración diariamente, morían antes de alcanzar los 18 años de edad".

"La Ley de noviembre de 1892 en Francia no hizo otra cosa que reproducir a la de 1874, elevando tan sólo la edad mínima de admisión al empleo a 13 en vez de 12 años. Se permitió la utilización de jóvenes de 13 a 18 años de edad en trabajos accesorios de las minas, menos penosos y peligrosos. Como excepción a esta regla, los jóvenes obreros de 16 a 18 años podían ser empleados en la extracción del mineral a título de -

ayudantes o aprendices y con una duración de 5 horas diarias".
(8)

En este punto nos damos cuenta de la trascendencia del trabajo de menores, principalmente en la época de la Revolución Industrial, en donde se denotan las condiciones paupérrimas que viven niños y mujeres y el desplazamiento de los hombres por las máquinas y a fin de fomentar las relaciones de producción y dar la diferencia entre los explotadores y explotados. Como Marx los llama, que la historia es la explotación del hombre por el hombre.

4.4.- EN LA NUEVA ESPAÑA

"En la época de la Colonia el Gobierno dependía del Virrey y de la Audiencia. El virrey era representante personal del Rey y tenía un poder muy grande, pero no absoluto, puesto que siempre obraba limitado por las disposiciones del rey mismo y por las decisiones de la Audiencia. La Audiencia, tribunal nombrado asimismo por el rey, desempeñaba no sólo funciones judiciales, es decir, las de impartir justicia, sino también funciones administrativas que limitaban el poder del virrey. Los representantes del virrey y de la Audiencia en todo el territorio de la Nueva España eran las justicias mayores. -

(8) Arriaga Becerra, Hugo Alberto La Necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia. Editorial Orlando Cárdenas, editado en México, 1990. páginas 6, 7 y 9.

Por otra parte las ciudades tenían sus propios ayuntamientos, o sea, gobiernos locales elegidos, si no por todo el pueblo, - sí por las clases altas de la población; sin embargo, los mismos ayuntamientos estaban sometidos al virrey, puesto que éste, como representante del monarca, ejercía autoridad sobre todo. - En el siglo XVIII, ya a fines de la colonia, se implantó un - nuevo tipo de funcionarios, los Intendentes, a quien incumbía, sobre todo, la recaudación de impuestos y la administración de la Hacienda Pública".

"Al lado de todo esto, en muchas ocasiones el régimen colonial conservó y respetó las organizaciones indígenas. Había así pueblos de indios con gobierno propio, aunque bajo la vigilancia de un funcionario nombrado por las autoridades virreinales".

"Todas las leyes sobre las colonias españolas de América y, desde luego, sobre la Nueva España, fueron llamadas Leyes de Indias. Ellas contienen las disposiciones que fueron dando los reyes, u otras autoridades, a lo largo de la vida de la colonia para el mejor gobierno de ésta".

"La organización de la Nueva España se basaba principalmente en una dependencia política, una desigualdad social y una legislación económica que no beneficiaba a la mayoría de los habitantes del país".

"Políticamente la colonia de la Nueva España dependía -

de la metrópoli española, es decir, del gobierno de España, y ya hemos visto que el Virrey, la Audiencia y la Iglesia, eran los órganos de esa dependencia. De modo que el país no tenía voluntad propia para gobernarse así mismo ni para conducirse como mejor le pareciera, sino que le era forzoso aceptar la voluntad de España, aún cuando eso no le conviniera siempre al país".

"Desde el punto de vista social, el régimen colonial se basaba en la división de clases, con diferentes derechos y obligaciones para cada una de ellas; las leyes no eran iguales a todos, sino que las había diversas con relación a las diferentes clases".

"La desigualdad social, por otra parte, no siempre se originaba en malos propósitos. Por ejemplo, había leyes que protegían a los indios, prohibiendo que fueran juzgados por los tribunales de la Inquisición, o impidiendo que en sus pueblos se establecieran españoles para explotarlos. Pero en casos como éstos, aunque la intención era buena, se trataba de leyes que veían en los indios niños menores de edad incapaces de valerse por sí mismos. Así se justificaba la existencia de las Encomiendas, institución que encarga a un español, un grupo de indios para que los educara en la religión católica, con el resultado de que el encomendero no se preocupaba por educar a los encomendados, y sí de explotarlos".

"Desde el punto de vista económico, el régimen colonial

se sujetaba a una serie de disposiciones que no favorecían a la Nueva España, o que sí a caso le beneficiaban, esto era no bien de unos cuantos, no en el de todos los habitantes del territorio y ello ocurría, precisamente, porque el país no tenía voluntad propia".

"Otro ejemplo: como lo que interesaba a España, sobre todo, eran el oro y la plata, ciertas disposiciones económicas ayudaban a los dueños de las minas, lo que explica que hubiera hombres riquísimos en la Nueva España y ciudades también muy prósperas. Igualmente, como a España le convenía que sólo con la metrópoli se comerciara, para obtener todas las ganancias, prohibía el comercio con otros países y el de las colonias españolas entre sí. Por la misma razón se restringían en la Nueva España ciertos cultivos, como el del olivo y la vid, y aún ciertas industrias; se quería evitar así la competencia a los productos Peninsulares. Con esta situación, la Nueva España no se desarrolló tanto como pudo haberlo hecho de no existir tales prohibiciones; además, se desarrolló de una manera desequilibrada".

"A la vez, este sistema económico, obstaculó al desarrollo coherente del país, sólo favorecía a unos cuantos, a los ricos mineros o ricos terratenientes, y descuidaba en lo absoluto a la gran masa de la población: a los campesinos, a los artesanos a los trabajadores de talleres u obrajes, a los servidores de los sectores ricos, etc."

4.5.- EN EL MEXICO DEL SIGLO XIX

"De manera similar a lo sucedido en el continente europeo, en México empezó a tomar importancia el trabajo de los niños en el momento en que la industrialización requirió de ellos para las labores simples o que no necesitaban ser desarrolladas por adultos. Hasta muy avanzado el siglo XIX, México dependía en gran escala de la agricultura, y así por ejemplo, una estimación hecha se refería a que en 1874, la población de la República ascendía a 9,345,470 habitantes, de los cuales cerca de las cuatro quintas partes se dedicaban a la agricultura".

"Las primeras industrias propiamente dichas que se desarrollaron en México fueron como en otros países, las textiles. Desde el principio del siglo XIX se mostró inquietud por algunos inversionistas como Esteban de Antuñano quien en Puebla -- fundó una fábrica de hilados y tejidos y más tarde otra llamada "La Constancia Mexicana", precursora de la industria algodonera. Como Antuñano, otros se interesaron en esta actividad y crearon sendas empresas algodoneras de hilados, tejidos y textiles en general".

Este tipo de industrias ocuparon un elevado número de niños desde sus comienzos, por análogas razones a las que se tuvieron en Europa, y para 1877, año en que asume por primera vez la presidencia Don Porfirio Díaz, el número de obreros menores en las principales industrias textiles era del 19.9% del

total de sus trabajadores.

"La situación del menor obrero no difería de la del obrero adulto, y en general todo trabajador obtenía muy pocas ventajas en el desarrollo de su labor. El movimiento obrero se organizaba ya, y así en 1876 se formó el "Gran Círculo Obrero de México".

"Este punto es interesante analizar, pues si bien en Europa fue el trabajo de los menores lo que constituye el motor que echó a andar la maquinaria legislativa para hacer surgir el Derecho del Trabajo, en México se avanzó a troncos más grandes, siendo la organización obrera la que motivó la creación de las normas laborales. Podemos afirmar entonces que en Europa apareció primero el Derecho Individual del Trabajo, conduciendo después al Derecho Colectivo, mientras que en México éste último atrajo la atención mejor que el primero".

"En cuanto a las empresas textiles, los salarios de los trabajadores eran referidos al grado de calificación y especialización en el trabajo, y por supuesto a la edad. Habían dentro de este oficio, salarios de 12 centavos y medio diarios (los que muy probablemente correspondían a niños y mujeres) hasta otros un poco superiores a 1 peso. Estos salarios sufrían los descuentos típicos del porfiriato, como las multas, los aplicados a las cuentas de las tiendas de raya, etc."

"En la agricultura, y dentro de las grandes haciendas -

de la época, los niños al igual que los adultos, formaban parte de los varios sistemas de trabajo a saber: el peonaje, la - aparcería, el enganche forzoso, y el destajo, donde obtenían - aún muy bajos ingresos, complementados en algunas ocasiones - con una ración alimenticia y otras pequeñas prestaciones".

"Las jornadas de trabajo eran las mismas para adultos y pequeños, siendo la menor de 12 y media horas diarias, llegándose sin embargo, a jornadas de hasta 16 horas en ciertos ca - sos. Los trabajadores solamente tenían dos intervalos de tres cuartos de hora dentro de la jornada, para poder tomar los ali - mentos. Si bien no se trabajaba el domingo, éste no se pagaba, como tampoco los días festivos, los sábados se laboraba hasta - las 05:30 o. 06:00 p.m."

"A partir de su segundo período, y habiéndose estabili - zado el país en materia política, Díaz atacó el problema de la industrialización. Don Porfirio expresó en una fórmula el con - cepto de gobernante, que a partir de entonces determinó su - actividad, contenido en la frase que rezaba: "poca política y mucha administración", que con el tiempo fue "cero política y cien administración".

"A más de los norteamericanos, los ingleses, los holan - deses, canadienses, españoles y otros, invirtieron grandes su - mas en diversas empresas en que se establecieron en toda la -

República los cuales utilizaron niños en número muy elevado. - Esto propició que en México, al igual que en Europa se proletarizara a las clases artesanales".

"Esta fue la situación imperante dentro del régimen del General Díaz, y nada se hizo en el ámbito legislativo para proteger a los menores trabajadores, sino hasta el siglo XX".

"El Capitalista Soberano impone, sin apelación, las condiciones de trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero, y éste tiene que aceptarlas por dos razones: por que la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque, si se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encargan de someterlo. En cuanto al trabajo de los menores, los Flores Magón establecieron en el punto 24 de su programa lo siguiente: "Prohibir en lo absoluto, el empleo de niños menores de 14 años", entre las reformas constitucionales que proponían".

"En cierto laudo dictado por Don Porfirio Díaz, para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, de 4 de enero de 1907, dispuso que no se admitieran niños menores de 7 años para trabajar en las fábricas, y que los mayores de esa edad requirieran del consentimiento de sus padres, gozando en todo caso, del tiempo necesario para poder concurrir a la escuela hasta terminar su instrucción primaria elemental". (9)

(9) Arriaga Becerra, Hugo Alberto, Ob. cit. pp. 10, 13, 14 y 15. Se hace cita a Kenneth Turner John en su obra México Bárbaro, México 1974.

Como hemos visto el trabajo de los Menores de edad tanto en la Nueva España como en el México del siglo XIX tiene una vital importancia ya que en el primer periodo había una similitud de los indios (esclavos) con los menores porque no podían valerse por sí mismos, y por lo que respecta a el segundo tiene matices de la Revolución Industrial ya que siguen siendo las condiciones de trabajo paupérrimas y les importaba resolver las cuestiones administrativas que de protección al trabajador y en especial al menor, hasta el año de 1907, que como acabamos de ver empieza a tenerse en cuenta al menor trabajador.

4.6. EN EL MEXICO DEL SIGLO XX

"Por lo que hace a las leyes de trabajo de las Entidades Federativas", establecidas con anterioridad a la Declaración de Derechos Sociales de 1917, encontramos, entre otros antecedentes en materia de trabajo de los menores, los siguientes:"

"En la Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco, expedida por Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914, se prohibió el trabajo de menores de 9 años.

"El Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en abril de 1915 por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, determinaba en los

artículos 90. y siguientes, la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo a 12 años y el incremento de la protección a los 18.

"En el Estado de Yucatán, la Ley del Trabajo, expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, reglamentó el trabajo de mujeres y menores.

"En los apasionados debates del Congreso Constituyente de Querétaro en 1916 - 1917, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución. Fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

"Los diputados constituyentes decidieron incluir en el texto original del artículo 123, en las fracciones II, III y XI medidas de protección al trabajo de menores".

"La preocupación por el trabajo de los menores hizo que durante el período presidencial del Licenciado Adolfo López Mateos se reformaran (Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962) las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional y los correlativos de la Ley de 1931. Con esas reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores - después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales-

a todo tipo de trabajo de 12 a 14 años; esto último en un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad establecida internacionalmente".

"Se atacó este último aspecto argumentando que era irreal, que era idealista, que no se ajustaba a la vida social y económica del país, en el cual existía un gran número de menores de 14 años que necesitaban trabajar para subsistir, ellos y sus familias, y que con dicha prohibición se les orillaba a realizar trabajos ambulantes, en la calle, por ejemplo los boleros, de vendedores de chicles o de periódicos, etc., con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales. A favor de estas reformas se opuso el razonamiento de que si bien el trabajo de la calle puede ocasionar las citadas consecuencias, es menos perjudicial que el trabajo en la industria, el cual muchas veces produce resultados negativos para la salud de los menores". (10)

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. El 22 de agosto de 1929, se aprobaron las reformas a la fracción X del artículo 73 constitucional, para que la legislación laboral fuera de competencia federal, surgiendo el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo".

(10) Dávalos Morales, José Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México 1988; pp. 298 y 299.

"La Ley de 1931 estableció como edad mínima de contratación del trabajo los 12 años, siempre que fuera con aprobación del padre o representante legítimo, la cual no resultaba necesaria para ellos que tuviesen 16 años".

"También se prohibió el trabajo de éstos últimos en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en casas de asignación, así como el ejecutar labores insalubres o peligrosas. Tampoco se podía pactar su trabajo en horas extraordinarias y se fijó que en los contratos de aprendizaje de los menores, también se requería el consentimiento del padre o del representante legítimo. En los trabajos marítimos y ferroviarios se prohibió su contratación como aprendices".

"Estos preceptos rigieron hasta 1962, cuando se modificó la fracción II del artículo 123 constitucional, que solamente determinó como novedad, que los menores de 16 años no trabajarán después de las 10 de la noche en establecimiento alguno, mientras que antes sólo se hablaba de establecimientos comerciales. Igualmente se modificó la fracción III, que conservó la jornada laboral de seis horas para los menores, pero elevó su edad de admisión al empleo a los 14 años de edad".

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Una institución que hasta la entrada en vigor de esta nueva ley había operado en el trabajo con el pretexto de la preparación de los menores fue el Contra

to de Aprendizaje. La exposición de motivos de la nueva Ley - Federal del Trabajo de 1970, se refirió a las consideraciones que se habían hecho sobre el particular, y las razones que motivaron su desaparición del nuevo texto legal, lo cual hizo en los siguientes términos:"

"Señaló su supresión"... por considerar que tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval, y porque en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, de pagar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarle salarios reducidos, en cambio se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional...."

"Sin embargo, el nuevo sistema de capacitación y adiestramiento, no ha operado de manera satisfactoria hasta el momento, y si se ha impedido que no sólo los menores, sino incluso los adultos, aprendan algún oficio a través del contrato de aprendizaje".

"En relación al trabajo de menores, la Ley de 1970 introdujo su vigilancia y protección especiales por la Inspección del trabajo, lo que no se incluía en la Ley de 1931, Igualmente se implantó como otra novedad, el requisito de un certificado médico de aptitud para el trabajo por parte de los menores y los exámenes médicos periódicos que ordenase la Inspección del Trabajo".

"En cuanto a las labores que no pueden realizar los menores se incluyeron los trabajos susceptibles de afectar su mo

ralidad o buenas costumbres; los trabajos ambulantes; los trabajos superiores a sus fuerzas; los que puedan impedir su desarrollo físico normal y los trabajos nocturnos industriales, a más de las prohibiciones que ya se encontraban en la ley de 1931 y que se repitieron en esta nueva ley".

"La jornada de trabajo continuó de seis horas, pero dividida en dos períodos máximos de tres horas cada uno, con un lapso intermedio de una hora al menos".

"Se prohibió el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingo y de descanso obligatorio. Se les instituyó un período anual de vacaciones pagadas por 18 días laborables por lo menos y se estableció que los patrones debían concederles el tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares".

"La actual Ley Federal del Trabajo como regla general establece que está prohibido utilizar el trabajo de menores de 14 años; de los mayores de 14 y menores de 16 que no hayan concluido su educación obligatoria; de los menores de 15 en buques, de los menores de 16 en trabajos de maniobras de servicios públicos en zonas bajo jurisdicción federal; de los menores de 18 fuera de la República, salvo trabajadores especializados".

"La mayoría de edad en materia laboral se alcanza a los

16 años, acorde a lo que se desprende del artículo 23 de la -
Ley laboral que menciona que:"

"Los mayores de dieciséis años pueden prestar libre
mente sus servicios, con las limitaciones estableci
das en esta Ley".

"Antes de esta edad, las taxativas impuestas al menor -
son tales, que no puede disponer de su fuerza de trabajo, sino
con la autorización de sus padres o tutores, y a falta de -
ellos, del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Concilia
ción y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad-
política a más, debe haber terminado su educación obligatoria-
o tener la aprobación de la autoridad correspondiente".

"En cuanto a la Jornada, se establece que para los meno
res no puede exceder las 6 horas diarias, debiendo dividirse -
en dos periodos de tres horas como máximo, con un reposo de -
una hora al menos entre ambos".

"Por lo que hace a las vacaciones señala que los meno -
res de 16 años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones -
pagadas de 18 días laborables, por lo menos".

"En lo que toca a la Vigilancia, el trabajo de los mayo
res de 14 y menores de 16 está sujeto a la vigilancia y protec
ción especiales de la Inspección del Trabajo".

Establece las prohibiciones al trabajo de menores de la siguiente forma:

a). Los menores de 16 años no pueden formar parte de la Directiva de los Sindicatos.

b). Los menores de 16 años no pueden ser empleados en:

- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- Trabajos ambulantes.
- Trabajos subterráneos
- Trabajos submarinos
- Labores peligrosas o insalubres.
- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- Establecimientos no industriales después de las 10 de la noche.
- Horas extraordinarias
- Los días domingo y días festivos

c). Los menores de 18 años no pueden ser empleados en:

- Trabajos nocturnos industriales
- Trabajos fuera de la República, salvo que se trate de trabajadores especializados.

"Asimismo enmarca las obligaciones de los patrones en relación al trabajo de menores".

"Los Patrones que tengan a sus servicios menores de 16 años deben:

- a). Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo, sin los cuales no podrán utilizar sus servicios.
- b). Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- c). Distribuir el trabajo a fin de que se disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- d). Proporcionarles capacitación y adiestramiento.
- e). Proporcionar a las autoridades del trabajo, los informes que soliciten". (11)

Las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con una amplitud mayor en la Ley. El Código Laboral dedica un título especial para regular a estos trabajadores, del artículo 173 al 180. Este punto-

(11) Ibidem, pags. 17, 18, 19, 64, 65 y 66.

constituye el siguiente capítulo que nos vamos a dedicar a analizar.

Ya anteriormente manifestamos que actualmente en México, tanto en el campo como en la ciudad existen aproximadamente - 2,000,000 de trabajadores entre 14 y 16 años y 1,500,000 de menores de 14, y nos damos cuenta que estas cifras tienden a aumentar alarmantemente.

El problema del trabajo de menores durante todas estas etapas históricas, constituye un mal que se da día a día, por lo que es necesario encontrar soluciones. Afortunadamente en el México del siglo XX se está atendiendo este problema social en virtud de que los niños no defienden sus derechos por no tener pleno conocimiento de ellos y soportan injusticias por tener que sobrevivir con su familia.

CAPITULO V

"EXEGESIS DEL TITULO QUINTO BIS DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

Como ya hemos enfatizado la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, asimismo el artículo 73 de la propia Constitución otorga la facultad al Congreso de la Unión para expedir leyes en materia de trabajo. Así vemos la iniciativa e inquietud del legislador para crear normas que protegen el trabajo de los menores de edad y es por eso que dentro del Código Laboral existe un apartado dedicado al menor trabajador.

En este capítulo voy a permitirme dar a conocer algunas opiniones y comentarios de maestros, que será importante tomar en cuenta para tratar a fondo cada precepto que habla del trabajo de menores y a la vez dar alguna aportación para colmar lagunas de ley y mejorar las condiciones de vida de los menores de edad.

Antes de iniciar nuestro estudio completo vamos a comenzar con los fundamentos constitucionales para luego remitirnos a la Ley reglamentaria:

Comenzaremos con el artículo 5o. constitucional que establece la garantía individual de libertad al trabajo, el

cual a la letra dice:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo - que se le acomode siendo lícitos. El ejercicio - de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad".

"Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

"La Ley determinará en cada Estado, cuales son -- las profesiones que necesitan título para su - ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como - pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".

"En cuanto a los servidores públicos, los servicios serán obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, - pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y de las excepciones que ésta señale".

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga - por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, - ya sea por causa de trabajo, de educación o voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite - el establecimiento de órdenes monásticas, cual -

quiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse".

"Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".

"El Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

"La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

De este precepto constitucional los párrafos que más nos interesa saber son el primero, el tercero, el sexto, el séptimo y el octavo, los demás en parte, esto no quiere decir que no sean importantes.

Lo anterior en virtud de que al surgir el Contrato de Trabajo, debe previamente existir un acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador, a efecto de no menoscabar los derechos de éste, como lo marca el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, del cual hablaremos más adelante.

Por lo que hace a las relaciones individuales de trabajo, el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice lo siguiente:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de 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".

Aunque vemos los fundamentos constitucionales, no debemos dejar pasar inadvertido el artículo 23 de la Ley Reglamentaria que establece:

"Los mayores de dieciséis años pueden prestar sus servicios libremente, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

El artículo 123 Constitucional es que el que da vida a la Ley Federal del Trabajo, en virtud de conjugar diversas disposiciones que tienen por objeto defender las condiciones económicas de los trabajadores como un sector de la población económicamente activa. Dicho precepto se encuentra de la siguiente manera expuesto en la Carta Magna:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; a efecto, se promoverán la creación de empleos y a 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 obreros, jornaleros, empleados, domésticos, -
artesanos, y de una manera general, todo Contrato de
Trabajo.

b) Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Dis -
trito Federal y sus trabajadores".

Del Apartado "A" nos interesan las fracciones II y III -
que son las que hablan del trabajo de menores, los cuales es -
tablecen:

F. II.- "La Jornada Máxima de Trabajo Nocturno será de -
siete horas. Quedan prohibidas las labores in -
salubres o peligrosas, el trabajo nocturno in -
dustrial y todo otro trabajo después de las -
diez de la noche, de los menores de dieciséis -
años".

F. III.- "Queda prohibida la utilización del trabajo de -
los menores de catorce años. Los mayores de es -
ta edad y menores de dieciséis, tendrán como -
jornada máxima la de seis horas". (1)

(1) Constitución Política de los E.U.M., editorial Porrúa, México 1990.

Como la Relación de Trabajo entre trabajador y patrón - se concerta y existe conflicto que ocasiona diferencias entre - ambas partes entra en acción el artículo 18 de la Ley Federal - del Trabajo que establece:

"En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al - trabajador".

Pienso que es atinada y correcta la iniciativa del le - gislador al observar la realidad y darse cuenta de los maltra - tos de que son objeto los menores de edad al tratar de obtener - ingresos para subsistir en un medio ambiente que trata de abu - sar de ellos. Lo cual ocasiona que adquieran conductas antiju - rídicas, se vuelvan malvivientes y traten de buscar desquitarse de las injusticias sufridas. Nuestro estudio concreto se dirige al Título Quinto Bis del Código Laboral, que si bien se dirige - a los menores de edad, debe ser reformado, ampliado, ya que los tiempos tienden a cambiar y a proteger como ya lo hemos dicho a la clase trabajadora.

Iniciaremos el estudio del tema, haciendo mención del - artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo diciendo:

"El Trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo".

"Los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera hacen un comentario a este precepto del trabajo de menores diciendo que la vigilancia y cumplimiento de las disposiciones sociales de carácter laboral y educativo para menores y mujeres quedará a cargo de la Inspección del Trabajo, por lo que si ésta no procede con celo, atingencia y con la franca colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patrones, la protección resultará nugatoria. De manera especial debe vigilarse el cumplimiento de los artículos 22 y 23 de la Ley, para que la educación de los menores sea eficaz".

"Por su parte el maestro José Dávalos concuerda con la opinión de los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, asimismo recalca la obligación que tienen los Inspectores del Trabajo y que la propia Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 541 en su fracción I, que dice lo siguiente: "(2)

"Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

(2) Dávalos Morales, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México 1988, p. 304.

- 1) Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

Por mi parte, pienso que si no se observara la obligación de los inspectores del Trabajo de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajos, el querer proteger el trabajo de los menores no resultaría, toda vez que no hay colaboración de nadie que de verdad se preocupe por su estado físico y su condición de trabajador.

Pasaremos ahora al análisis del artículo 174 del ordenamiento en cuestión que establece:

"Los mayores de 14 y menores de 16 años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud al trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

"Los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentan de este artículo que los menores de 14 a 16 años están sujetos a una vigilancia estricta por medio de los

Inspectores del Trabajo en cumplimiento de la función social que les encomienda la Ley a estos funcionarios administrativos del trabajo. El certificado a que se refiere el precepto podrá ser expedido por cualquier médico, pero será más conveniente que éste sea del Instituto Mexicano del Seguro Social".

Por mi parte concuerdo con la opinión anterior toda vez que es importante que para que un menor de edad pueda trabajar, es necesario demostrar que está sano y fuerte para desempeñar una actividad que vaya acorde con su capacidad. Debe tener un certificado médico que avale su salud para que se evite el adquirir una enfermedad, accidente o riesgo de trabajo, que obstaculice sus actividades.

Aquí vemos por un lado, la obligación del menor de edad de tener ese documento si desea trabajar, y por otro una limitación de los patrones de abstenerse de utilizar sus servicios si no le exhiben el certificado médico.

El artículo 175 impone una obligación a los Patrones al establecer que:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de menores:

- 1) De 16 años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos
- e) Labores peligrosas e insalubres
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las 10:00 p.m

De 18 años, en:

- II) a) Trabajos nocturnos industriales

"El comentario que los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera hacen de este precepto es que es preocupación social cuidar el lugar donde prestan sus servicios - los menores de 16 años y mayores de 14. Estos lugares son los que especifica la ley".

El maestro José Dávalos cita al maestro Mario de la Cueva en su obra ya conocida, y tomando en cuenta los incisos a) y b) de la fracción I de este precepto, nos dice lo siguiente:

"En la Exposición de Motivos de la Reforma Constitucional de 1962, se señaló: 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 de la O.I.T."

"Con respecto a la prohibición en trabajos subterráneos o submarinos, puede decirse que esas labores constituyen en sí mismas actividades con un alto riesgo, y además, requieren que el trabajador tenga una condición física completa debido al gran esfuerzo que se realiza en su desempeño". (3)

Pienso que este precepto es importante no dejar de observar los diversos lugares en que los menores tienen prohibido trabajar, ya que en algunos casos no es permitido que el menor utilice su fuerza física para desempeñar su actividad y debe estar determinada para evitar algún riesgo o accidente. A la vez es reconfortante que a nivel internacional se den cuenta de estas situaciones del menor para que no se vean perjudicados en su educación moral y buenas costumbres, ya que si bien aquí lo vemos preocupante, en otros países es intolerable.

El artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

(3) Idem p. 304.

"Las labores peligrosas o insalubres a que se -- refiere el artículo anterior, son aquéllas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición".

"Los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentan a este respecto que seguramente por la dificultad que implica el considerar de una manera general un trabajo peligroso o insalubre, hasta la fecha no se han expedido reglamentos respectivos. Estimamos al respecto prácticamente imposible que se pueda catalogar una labor en general como peligrosa o insalubre, ya que esto depende, sobre todo hoy en día, dados los avances de la técnica, de las medidas de seguridad que se adopten en las empresas".

Vemos que lo que representa una labor peligrosa o insalubre no ha pasado desapercibida.

"El Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), en 1975 elaboró una Compilación de Legislación de Menores dando a conocer un Reglamento de Labores Peligrosas o insalubres para mujeres y menores que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de 1974". (4)

(4) Compilación de Legislación para Menores, editado por el Instituto Nacional de Protección a la Infancia, México 1975.

Dicho reglamento establece que es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales, en las industrias, o empresas que de acuerdo con los artículos 338, 359, 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo, son de jurisdicción federal; y a las autoridades locales, en las industrias o empresas de su jurisdicción.

En su artículo 2º. ya se daba la encomienda a la Oficina de Inspección del Departamento del Trabajo de vigilar la aplicación de este reglamento y en su artículo 3º ya se disponía la prohibición de ocupar menores de 16 años donde haya maquinaria con o sin motor cuyas partes no sean cubiertas debidamente con tapas protectoras. Asimismo en su artículo 4º también prohíbe usar a los menores de 16 años en el uso de máquinas movidas con pedales. También en emplearlos en el trabajo de sierras de cinta o circulares, asimismo en el manejo de cizallas, cepilladoras, escopladoras o taladradoras mecánicas, guillotinas y demás máquinas cortantes, a no ser que estén provistos de aparatos de seguridad para la prevención de accidentes.

En su artículo 9º dispone que se prohíbe ocupar menores de 16 años en el servicio de llaves de vapor, colocadas en calderas, máquinas, etc. Asimismo su artículo 11 se prohíbe ocupar a menores de 16 años en labores ejecutadas con andamios colgantes y volantes, en la construcción de edificios

reparación o limpieza.

Prohíbe también el trabajo de menores de 16 años en casas de asignación y el utilizarlos en la fabricación, manipulación y venta de escritos, carteles, dibujos, grabados, pinturas, emblemas, imágenes y demás objetos, cuya venta, exposición, fijación o distribución están prohibidos por las leyes penales como contrarios a las buenas costumbres.

Este Reglamento maneja una serie de prohibiciones al trabajo de menores y en cuanto a la jornada de trabajo, en su artículo 20 manifestaba que el trabajo nocturno a los menores de 16 años queda prohibido. Durante el tiempo comprendido de las 20 horas de un día a las 6 horas de la mañana siguiente, el patrón no podrá emplear al menor en ninguna especie de trabajo.

Así como establece disposiciones que constituyen una prohibición, también enmarca sanciones que es importante señalar:

En su artículo 24 establece que "serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que fijen labores peligrosas o insalubres -- prohibidas por este reglamento para las mujeres y menores de 16 años o violen las condiciones señaladas en el mismo.

Asimismo establecfa multas de \$500.00 cuando obligaba a efectuar trabajos prohibidos a los menores de 16 años.

En su artículo 29 se dispone que las sanciones las impondrá el jefe del Departamento del Trabajo, los Gobernadores de los Estados o Territorios y el Jefe del Departamento Central, en sus jurisdicciones respectivas.

Hasta la fecha sigue estando presente la vigilancia que ejerce la Inspección del Trabajo para evitar el Trabajo de los menores en labores insalubres o peligrosas.

El artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de 3 horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutará de reposos de una hora por lo menos".

En este aspecto del precepto anterior, referido a la Jornada de Trabajo no hay comentario de los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Pero en lo que disponen los artículos 58 al 63 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende que por tratarse de los menores de edad se debe dar una jornada de menos de 8 horas de trabajo que un trabajador adulto debe dar al patrón.

Cuando se trate de actividades extremadamente peli -
grosas deben ser menor, ya que ocasionarán daños al trabaja -
dor y lo que el patrón debe cuidar es su fuerza de trabajo, -
a fin de no decaer la productividad.

En cuanto a los reposos, deben respetarse a fin de -
que el trabajo continuo no desgaste las energías que los me -
nores utilizan en sus actividades.

El maestro Mario de la Cueva menciona que en el artí -
culo 123, fracción III, señala como jornada máxima la de -
seis horas. La norma se reprodujo en el artículo 177 de la -
Ley, precepto que además contiene dos reglas básicas para su
distribución; deberá dividirse en períodos máximos de tres -
horas, en la inteligencia de que entre cada uno de ellos de -
berá concederse un reposo o pausa de una hora por lo menos. -
Para justificar estas medidas, la Exposición de Motivos de -
1962 dice que:

"Seis horas continuas de labor es un esfuerzo
exagerado para estos trabajadores, de donde
la necesidad de una distribución racional de
la jornada que permita un descanso suficien -
te y la posibilidad de tomar alimentos". (5)

Pasaremos ahora al artículo 178 del Código Laboral -

(5) De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Traba -
jo, Tomo I, 11a. edición Editorial Porrúa, México 1988, -
p. 451.

que a la letra dice:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extras se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

"El maestro José Dávalos opina que si contraviniendo lo dispuesto anteriormente, un menor labora en jornada extraordinaria, desde la primera hora extra se le pagará un salario triple, conforme al artículo 178, se trata de una prestación superior a la que se concede a los adultos en el mismo supuesto, ya que a éstos, de acuerdo con los artículos 67 y 68, las nueve primeras horas de tiempo extraordinario en una semana se les pagarán con un salario doble, y sólo a partir de la décima hora extra, se les cubre un salario triple".

"Para el caso de que un menor preste servicios en un día de descanso semanal u obligatorio, se le remunerará en idéntica forma que a los adultos, es decir, con un salario triple".

"Estas prohibiciones son con el fin de que el menor pueda convivir con su familia, practicar algún deporte, de partir con los amigos, conmemorar las fiestas nacionales, -

etc.; es decir, se trata de proteger el desarrollo normal familiar del menor". (6)

Mario de la Cueva dice que las reformas de 1962, otravez el romanticismo, quisieron colocar la legislación dentro de las recomendaciones de la ciencia médica y de los convenios y recomendaciones internacionales: La primera de las prohibiciones, expresa la Exposición de Motivos de entonces, tiene como finalidad:

"Evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor. La prohibición del trabajo en los domingos y descansos obligatorios se propone permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, realizar paseos con su familia y acostumbrarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días destinados a honrar el trabajo".

"Las reformas pasaron a formar el artículo 178, que dispone, además que la violación de las prohibiciones obligal patrono a pagar cada hora extra en un 200% más del Salario que corresponda a las horas de la jornada, solución que se extiende a los casos de trabajo en día domingo o en los de descanso obligatorio". (7)

(6) Dávalos Morales, José, ob. cit. p. 305.

(7) Ibidem, p. 451 y 452.

El artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo a la le
tra dice:

"Los menores de dieciséis años disfrutarán de un
período anual de vacaciones pagadas de diecio -
cho días laborables por lo menos".

"El comentario que hacen los maestros Alberto Trueba-
Urbina y Jorge Barrera es que los menores tienen derecho a -
que se les cubra una prima de 25% sobre los salarios que les
correspondan durante el período de sus vacaciones".

"José Dávalos dice que tomando en cuenta la frágil con-
dición de los menores, el legislador decidió establecer un pe-
ríodo vacacional largo, desde el primer año de servicios que
les permitiera recuperarse de las fatigas propias del traba-
jo. El beneficio se hace más palpable si se considera que, -
con base en los derechos mínimos y conforme a la determina --
ción de las vacaciones para los adultos, de acuerdo al siste-
ma de aumento progresivo consignado en el artículo 76, un ma-
yor de 16 años tendrfa derecho a descansar durante 18 días la
borables, sólo cuando hubiera cumplido 19 años en el trabajo".

(8)

(8) Ibidem, p. 306.

"El maestro Mario de la Cueva dice que el artículo 179 otorga a los menores un período anual de vacaciones de die -- ciocho días laborables, por lo menos, en la inteligencia de -- que al salario diario debe agregarse la prima de veinticinco -- por ciento, porque es parte constitutiva del salario". (9)

Pienso por mi parte y concuerdo con las opiniones y -- comentarios de estos maestros, en cuanto a los artículos 178 -- y 179 de la propia Ley.

El artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, es -- tablece una obligación para los patrones que utili -- zan los servicios de los Menores de Edad, ya que -- lo dispone de la siguiente manera:

"Los patrones que tengan a su servicio menores de die -- ciséis años están obligados a:

- I.- Exigir que se les exhiban los certificados -- médicos que acrediten que están aptos para -- el trabajo.
- II.- Llevar un registro de inspección especial, -- con indicación de la fecha de nacimiento, -- clase de trabajo, horario, salario y demás -- condiciones generales de trabajo.
- III.- Distribuir el trabajo a fin de que se dispon -- gan del tiempo necesario para cumplir con -- sus programas escolares.
- IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramien -- to en los términos de esta Ley y

(9) Ibidem, p. 452.

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

En cuanto a la fracción I del precepto anterior es importante que el patrón exija el certificado médico, si se viola esta disposición, como es de saberse, el contrato celebrado con el menor resultará nulo, ya que se celebra al tenor de una ley prohibitiva.

Por lo que hace a la fracción II, el patrón está obligado a llevar un control de todos los datos de los trabajadores que tiene laborando en la empresa y con más razón si se trata de un menor de edad, ya que esto constituye un informe que deberá presentar a las autoridades del Trabajo, cuando éstas se lo soliciten.

En lo que respecta a la fracción III, obedeciendo a una necesidad de superación y aprendizaje, el patrón debe dar al menor de edad un horario de trabajo, conforme a lo establecido en la ley, para que no obstaculice sus estudios y pueda conjugar sus dos actividades; la de estudiante y la de trabajador.

Para la fracción IV, si un menor debe especializarse para desempeñar algún trabajo que satisfaga a su patrón éste está obligado a enviarlo a escuelas de capacitación y adiestramiento, o en su caso, traer a la empresa personal especia-

lizado que tenga el deber de enseñar y transmitir sus conocimientos a los trabajadores y con razón de más si éstos son menores de edad.

Por lo que hace a la fracción V se debe tener al tanto a las autoridades del trabajo con informes que el patrón debe darles, con el fin de saber las estadísticas de los trabajadores, como por ejemplo, las altas y bajas en el empleo, accidentes y riesgos de trabajo, conflictos que exista entre patrón-trabajador, etc.

Con esto que he expresado, por mi parte pienso que el patrón debe acatar estos lineamientos a efecto de evitar ser sancionado, lo cual en realidad les importa poco si tienen un menor de edad trabajando para él y menos si no conoce sus derechos, tiende a explotarlo de más.

Conuerdo con lo que los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en cuanto a que nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 1º de mayo de 1917, es el estatuto-proteccionista y reivindicador del trabajador, no como fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burocratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remunera-

ción. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "su bordinados" o "dependientes" y "autónomos".

El Derecho Mexicano del Trabajo contiene no sólo nor - mas proteccionistas sino reivindicadoras, que tienen por obje - to que los trabajadores recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación ca - pitalista". (10)

Con lo que constituye este análisis del Título Quinto - Bis de la Ley Federal del Trabajo que he presentado, nos da - mos cuenta que con ocho artículos no es suficiente la Protec - ción al menor, en virtud de que los tiempos han cambiado en - el sentido de existir ya una cantidad de niños trabajadores - en el Distrito Federal, por ser específico y si tomamos en - cuenta toda la República Mexicana la cifra es alarmante, por - lo que considero que es necesario reformar este capítulo del - Código Laboral, ampliándolo más tomando en cuenta aspectos de la Seguridad Social, las prestaciones a que el menor tiene - a efecto de no confundirlas con las de los adultos, las san - ciones a que se harán acreedores con motivo de alguna falta, - etc.

Asimismo involucrar a otras autoridades para que los -

*(10) Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba - Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, México 1990, 64a. Edición.

menores de edad al no encontrar trabajo, cometan delitos y - sean llevados al Consejo Tutelar, por lo cual deben crearse empleos y evitar perjuicios de carácter moral a los menores y - puedan estar tranquilos con su familia.

C A P I T U L O VI

CRITICAS Y PROPOSICIONES PERSONALES EN CUANTO
AL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN
LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y DEPARTAMENTALES.

En este capítulo conoceremos cuestiones de carácter práctico respecto a este tipo de menores trabajadores, además de saber el contenido de los diversos programas que se están implementando hoy en día, con el fin de asegurarles condiciones de vida decorosa y una superación personal.

Los preceptos legales que reglamentan al trabajo de Menores son adecuados en virtud de que protegen al menor trabajador, pero se trata de una protección insuficiente, toda vez que no prevé otros empleos en los cuales interviene la fuerza de trabajo infantil. Además de que en la actualidad muchos niños trabajan en lo que sea con tal de llevar algo a sus hogares.

Es interesante que sepamos diferenciar lo que es un niño y lo que es un menor trabajador, para despejar cualquier duda.

Los maestros Rafael De Pina y Rafael De Pina Vara, en su Diccionario de Derecho definen al "Niño", como la persona que se halla en la niñez, o sea, en el período comprendido -

entre el nacimiento y la adolescencia. Y al "menor" como la persona que no ha cumplido todavía los dieciocho años, o sea, la mayoría de edad. (1)

Con lo anterior, nosotros podemos establecer la diferencia entre un niño y un menor de edad trabajador, afirmando que un Niño es todo aquél sujeto que aún cuando ha nacido a la vida jurídica sólo tiene capacidad de goce y no puede hacer valer sus derechos como individuo que es, y un Menor Trabajador es todo aquél sujeto que aún cuando se encuentra en período de la adolescencia no ha cumplido los 16 años de edad y se ha incorporado con su fuerza de trabajo a la población económicamente activa, teniendo más de 14 años.

Una de las críticas que expongo, está enfocada a nuestra realidad social en la que vemos a tanto niño y menor de edad trabajando en cualquier actividad que pueda redituarles alguna ganancia.

Si las autoridades de verdad quieren ayudar a los Menores a efecto de ir minimizando este problema, pienso que se les deberá proporcionar empleo para todos y cuidar su imagen ya que esto les permitirá buscar superarse humanamente y profesionalmente, y no hacer la ley más rígida de lo que ya es.

(1) De Pina, Rafael y De Pina Vara, Rafael Diccionario de Derecho, 15a Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1988.

En nuestro país las condiciones del obrero y su familia son pobres, en virtud de ganar el salario mínimo, al que ahora vulgarmente se le ha dado en llamar "Mini-salario", cosa que a medida que aumentan, los productos de la canasta básica aumentan al doble o al triple, lo cual es difícil para un padre de familia y esto hace que los hijos (menores de edad) traten de buscar una fuente de trabajo con lo cual ayudan a sufragar algunos gastos. Y aún así vemos que sufren por problemas a que se enfrentan, como por ejemplo: su educación, a la cual descuidan por atender su trabajo y esto es un factor que debe de tomarse en cuenta, ya que actualmente nuestra legislación toma en consideración la preparación del individuo como vital para poder entablar una relación laboral.

Hay que entender que estos niños y menores trabajadores que laboran en las calles no son infractores que necesitan rehabilitación o readaptación social, ya que de ello se encarga el Consejo Tutelar para Menores y su función es alejar de las malas conductas al menor para evitar que cometa actos ilícitos, y más tarde se incorpore a la Sociedad como hombre de provecho.

La crisis de los últimos diez años muestra como ha aumentado de manera alarmante el empleo de menores de edad y niños en cualquier actividad, con lo que las autoridades no han podido subsanar el problema y generar empleos que eviten que

ellos cometan delitos y faltas o propicien la drogadicción y tabaquismo, sufriendo el rechazo de la sociedad. Poco a poco nos damos cuenta que en el trabajo de los Menores, las niñas tienen participación también y desean sobresalir al igual que los niños. Con lo que vemos que el niño o el menor trabajador ingresan a la población económicamente activa, es porque el origen se debe a la situación económica y familiar que viven.

El hecho de que en el presente trabajo demos a conocer planes y programas que el Departamento del Distrito Federal - ha desarrollado para otorgar mejores condiciones de vida a - los niños "Empacadores" o "Cerillos", no quiere decir que el problema ha sido resuelto, todos como espectadores debemos - ver su aplicación de manera práctica y saber sus resultados - para calificarla de eficaz o ineficaz según el caso, y no - nada más que quede como letra muerta, en virtud de ser una excelente iniciativa de parte de la autoridad laboral que es la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F.

Lo anterior es importante aclararlo, por lo que a continuación voy a mencionar:

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal en su periódico mural de los meses de junio-julio de 1991, No. 12 hace resaltar una noticia "Los Niños de la calle rehabilitados socialmente se -

rán adiestrados para el trabajo y protegidos legalmente, como menores trabajadores en el Distrito Federal".

De dicha noticia voy a permitirme transcribir algunos párrafos que considero importantes:

"Ante la proliferación de menores que vagan por la ciudad dedicados a la venta callejera de chicles y baratijas, limpiando parabrisas, o haciendo de payasitos y otros más, que fácilmente son arrastrados al vicio, a la drogadicción y cometer actos ilícitos; las autoridades capitalinas, por conducto de la Dirección General de Protección Social, y la participación interinstitucional del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y Organismos como el UNICEF, están realizando un esfuerzo a fin de lograr la rehabilitación y reincorporación social por medio del trabajo a estos menores que están abandonados y desorientados".

"Para concretar estas acciones la titular de la Secretaría General de Desarrollo Social del DDF y el Director General de Trabajo y Previsión Social del DDF, han tenido reuniones en las que se han establecido las bases de coordinación a fin de que los Niños que estén en albergues institucionales, dentro del programa de "Pre-egresos de Menores de la Calle",

sean beneficiados con los programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo que tienen bajo su responsabilidad la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, haciendo posible su incorporación posteriormente a los Centros de Trabajo por conducto del Servicio de Empleo del Distrito Federal, contando con el permiso y protección legal como menores trabajadores cuyos servicios atiende esta Dirección General".

"Este esfuerzo interinstitucional, tan importante para el desarrollo sano de la Ciudad de México, que realiza el Gobierno del Distrito Federal, permitirá ir rescatando este sector de la población, como son los menores de edad, niños que viven en la desgracia del abandono, y que tanto necesitan del apoyo solidario de la ciudadanía y de las instituciones, abren nuevos caminos y perspectivas de recuperar el tiempo perdido y poder dedicarse a actividades productivas benéficas para su proyección personal". (2)

Como podemos darnos cuenta el Departamento del Distrito Federal y la Dirección General de Trabajo y Previsión Social - del propio Departamento están muy pendientes de la situación - de estos niños.

(2) Dirección General de Trabajo y Previsión Social del DDF - Periódico Mural Concertación Laboral, No. 12 de junio-julio, México 1991.

Después de la diferencia entre niño y menor trabajador, debemos hacer hincapié en que se trata de menores que a determinada edad se integran a la esfera productiva del trabajo, - toda vez que el trabajo de los niños está prohibido, y el de los menores se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo.

Regresando al tema que nos ocupa, el Departamento no ha abandonado a estos menores trabajadores, ya que el día 10 de julio de 1990 se llevó a cabo la elaboración de un documento que constituye la Declaración Final y Compromisos de las Cruzadas de Participación Ciudadana, para la protección legal de los menores trabajadores en el Distrito Federal, del cual voy a dar a conocer varios puntos importantes:

"I.- En cuanto a las Declaraciones":

a).- "Que en cumplimiento del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, compete a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, la responsabilidad, dentro de esta jurisdicción, de velar por la protección legal de los menores trabajadores y de que se cumplan los derechos laborales y sociales consagrados por nuestras leyes en favor de los menores".

b).- "Que los avances tecnológicos y los nuevos sistemas en empresas comerciales y de servicios, han propiciado -

nuevas oportunidades y modalidades en el trabajo, que por sus características especiales pueden ser atendidas por jóvenes - que, dentro de los términos de la ley, son menores trabajadores de 14 a 16 años, como es el caso de los "Empacadores" o "Cerillos", que laboran en los centros comerciales de autoservicio".

c).- "Que analizada esta labor de los jóvenes "Empacadores" de tiendas de autoservicio, corresponde propiamente la de trabajadores no asalariados, ya que la relación de trabajo o servicio se efectúa entre el "Empacador" o "Cerillo" y el "Dueño de la Mercancía" o "Cliente", después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda, consistiendo dicha relación en un acto de consentimiento voluntario tácito entre las dos partes; el Empacador que hace el servicio y el dueño de la mercancía, cubriendo éste último el pago de esta tarea por medio de una gratificación llamada comúnmente "Propina".

d).- "Que, por tanto, los menores empacadores reciben con dicha gratificación la correspondiente remuneración por su trabajo, como lo señala la ley, la cual puede considerarse suficiente, vista tanto su condición de ser menores dependientes de familia, como por recibir según las encuestas realizadas, una compensación superior al salario mínimo vigente (el promedio mínimo diario es de quince mil pesos)".

e).- "Que hay que considerar que esta oportunidad de -

de trabajo, posible al aceptar los empresarios o dueños de las Tiendas de que este servicio sea realizado por menores en sus centros comerciales de autoservicio. En el Distrito Federal hay más de 4000 puestos efectivos de empacadores, -- representa una mejor opción económica y social para los menores bajo las siguientes circunstancias":

I) "La oportunidad de incorporarse, naturalmente de acuerdo con su edad y propia capacidad de desarrollo físico y mental, social, a un sistema de trabajo formal con una organización empresarial que le permite iniciarse en el conocimiento de los modernos procesos de comercialización y la más avanzada tecnología en este campo de los servicios".

II) "Estar en un campo propicio para desarrollar -- formalmente su propia personalidad, gracias al trato y relaciones humanas que implica tanto su participación en un sistema de trabajo en equipo, como en la atención y servicio a la clientela".

III) "Aprender a valorar el espíritu de excelencia en el servicio y la productividad en el trabajo, en relación al pago o gratificación por su labor".

IV) "Percibir la remuneración por su trabajo (propia)".

V) "Contar con recursos económicos propios, gracias a su trabajo, que le permiten satisfacer algunas de sus necesidades personales (ropa, alimentos, estudios, entretenimientos, etc) según los casos, o también poder ayudar directamente a su familia en los gastos de la casa".

VI) "Laborar en un medio socialmente positivo, en lugar de dedicarse a incrementar las pandillas de niños callejeros, limpiarabrisas, "payasitos", "dragoncitos, o lo que es peor, formar parte de menores delincuentes o drogadictos".

VII) "El deber de continuar con sus estudios escolares, con mayor responsabilidad por tener la oportunidad de laborar, de acuerdo con el compromiso suscrito conjuntamente con sus padres, al obtener el permiso del trabajo que otorga la Unidad Departamental del Trabajo de Mujeres y Menores de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F."

VIII) "Esta labor de los menores "Empacadores" no sólo los beneficia a ellos personalmente por el ingreso económico que reciben, sino también representa un apoyo a su familia, un servicio a la comunidad, específicamente al cliente que ayudan, lo cual repercute en una mayor tranquilidad personal y familiar, en un reconocimiento social y en

beneficio de la imagen comercial de la empresa en donde -
realizan su servicio.

Con estas declaraciones hechas, los Empresarios de-
los Centros comerciales y tiendas de autoservicios, recono-
cen, valoran y declaran su voluntad de estimular a los meno-
res "Empacadores", facilitando y fomentando su desarrollo -
ffsico, educativo, cultural y social.

Además expresan su solidaria participación con el -
apoyo de las Instituciones Educativas y de Salud del Go -
bierno Federal y de bienestar social del Departamento del -
Distrito Federal, y en respuesta franca como ciudadano al -
exhorto de las autoridades del trabajo de esta jurisdicción
con aportaciones que constituyen un compromiso para garan -
tizar la protección legal y social de los Menores Empacado-
res.

Asimismo voy a permitirme mencionar esos compromi--
sos que resultan muy importantes.

"II.- En cuanto a los Compromisos"

- 1.- "Mantener una permanente comunicación, por medio
del representante de la empresa de la tienda -
de autoservicio con la Dirección General de Tra

bajo y Previsión Social del Departamento del - Distrito Federal, a través de la Unidad Departamental de Menores y Mujeres, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los Empacadores en la Tienda, a fin de lograr una mejor protección y promover su superación personal y social".

- 2.- "Colaborar y participar activamente de acuerdo a las posibilidades de la tienda en los programas de protección al trabajo de los menores que lleva a efecto la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del DDF y cumplir con las -- disposiciones administrativas que dicte la auto ridad laboral en el ámbito de su competencia".
- 3.- "La empresa enviará previamente a la Unidad Departamental de Menores y Mujeres de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F., a aquéllos menores que hayan cumplido - la edad de 14 años y menos de 16, para que sol i citen el permiso de trabajo respectivo".
- 4.- "La empresa será responsable del archivo y conservación de los documentos oficiales y permi - sos de trabajo de los menores empacadores acep-

tados por ella, procurando que no sufran alteraciones, enmendaduras, anotaciones o rayaduras - que los invalide. En caso de extravío o daño de la documentación por causas imputables a la propia empresa, ésta solventará los gastos para reposición".

- 5.- "La empresa informará durante la primera semana de cada mes, a la Unidad Departamental de Mujeres y Menores las altas y bajas de empacadores que registre, a fin de que se mantenga actualizada la relación de menores empacadores en activo en las tiendas de autoservicio en el Distrito Federal".
- 6.- "La empresa atenderá la capacitación de los menores empacadores de nuevo ingreso, en lo que se refiere al "Instructivo para el Desarrollo de las Actividades de los Menores en los Centros Comerciales, Tiendas de Autoservicio y/o Departamentales", a fin de que conozcan sus derechos y obligaciones".
- 7.- "Cuando la empresa considere como obligatorio que los menores empacadores realicen su servicio de apoyo a la clientela portando un unifor-

me especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa, sin ningún costo para los -- menores".

8.- "La empresa permitirá el desarrollo de la labor y servicio de naturaleza especial que realizan los menores empaques, autorizados por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social - del D.D.F. por conducto de la Unidad Departamental de Menores y Mujeres, y que reciban de la - clientela o dueño de la mercancía una gratifica- ción llamada "propina" como compensación de su labor".

9.- "Se considera improcedente que la empresa o -- cualquiera otra persona, bajo ningún título o - representación establezca cuota o la cobre a - los menores empaques".

10.- "La empresa acepta como el área de actividades de los menores para atender el servicio de empa- car y transportar la mercancía de la clientela - el espacio comprendido después de la zona de ca- jas de la tienda y la extensión del estaciona- miento de la propia tienda. Por ningún motivo - los menores empaques podrán acompañar a los-

clientes fuera de dicho perímetro".

11.- "La actividad de los menores empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela".

12.- "No está autorizado que los menores empacadores transporten mercancía voluminosa y pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas o que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal".

13.- "Con el objeto de coadyuvar al desarrollo y avance escolar y educativo de los menores empacadores y contando con el apoyo del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), organismo que ofrece el Sistema de Enseñanza Abierta en los niveles de Educación Primaria y Secundaria, la empresa procurará recabar de los menores empacadores constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no pueden concluir sus ciclos escolares, informándolo oportunamente a la Unidad Departamental de Menores y Mujeres para que esta Unidad los pueda canalizar a las Coordinaciones Regionales del INEA en el Distrito -

Federal y así lograr que prosigan satisfactoriamente sus estudios".

- 14.- "Para proteger su salud, los menores trabajadores empaques, con la colaboración de la Dirección General de Servicios de Salud Pública - en el Distrito Federal, dependiente de la Secretaría de Salud, recibirán atención médica preventiva y curativa en consulta externa en las Unidades de salud de la jurisdicción sanitaria - en donde se localice la tienda respectiva".

- 15.- "Asimismo, la Dirección General de Protección Social del Departamento del Distrito Federal - apoyará para que la Dirección General de Servicios Médicos del propio Departamento proporcione a los menores empaques atención médica completa, especializada y hospitalaria en las clínicas y hospitales de su dependencia".

- 16.- "Para recibir estos servicios y atención médica los menores empaques deberán identificarse - con una Constancia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, en la que se indique su carácter de empaque, nombre, edad, y -

sexo".

- 17.- "En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la empresa asumirá los gastos de traslado al menor empacador afectado hasta la clínica u hospital correspondiente".

Estos son los dos puntos más importantes de dicho documento, pero lo que resalta es la base jurídica que lo contiene empezando por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fracciones III y VI, - y los artículos 84 y 85 y el Título Quinto Bis relativo al Trabajo de Menores de la Ley Federal del Trabajo y las Ejecutorias de las fechas 24 de octubre de 1966 y 8 de febrero de 1967 que han tenido a bien dictar la Suprema Corte de Justicia de la Nación en lo que respecta a los Trabajadores no asalariados que reciben a cambio de sus servicios las propinas de la clientela.

Considero importante mencionar a las personas que intervienen de común acuerdo para elaborar este documento que de aquí en adelante beneficiará a los menores que prestan sus servicios en las tiendas de autoservicio.

- 1.- Lic. Agustín Alanís Fuentes.- Director General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F.

- 2.- Sr. Javier López Mancisidor.- Director General de "ALMACENES AURRERA", S.A. DE C.V.
- 3.- Lic. Carlos Girón Chávez.- Director de Recursos Humanos de "BLANCO SUCESORES" S. A. de C.V.
- 4.- Sr. Cesáreo Fernández.- Director General de "BODEGA AURRERA" S.A. de C.V.
- 5.- Sr. Carlos González Zabalegui.- Director General de "COMERCIAL MEXICANA" S.A. de C.V.
- 6.- Lic. Juan del Cerro Portillo.- Director General de "DETUDO" S.A. de C.V.
- 7.- Sr. Sixto López Alvarez.- Director General de "EL SARDINERO" S.A. de C.V.
- 8.- Sr. Juan Martí Bartoli.- Director General de "GIGANTE" S.A. de C.V.
- 9.- Lic. Enrique de la Mora A.- Director de Recursos Humanos de "LA LUNA" S.A. de C.V.
- 10.- Lic. Antonio Echebarrena Barranco.- Director General de "OPERADORA DE SUPERAMAS" S.A. de C.V.

- 11.- Lic. Angel Portilla González.- Director de "SUPERMERCADOS" S.A. de C.V.
- 12.- Lic. Luis Santana Castillo.- Presidente Ejecutivo de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales.
- 13.- Mtra. Carmen Christlieb Ibarrola.- Coordinadora General de Participación Social del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, en apoyo institucional solidario.
- 14.- Sra. Silvia Aun Nafarrete.- Directora General de Protección Social del Distrito Federal.
- 15.- Firmando como testigo de Honor de la elaboración de este documento el C. Lic. Manuel Camacho Solís.- Jefe del Departamento del Distrito Federal". (3)

Nosotros podemos pensar que todo esto es muy interesante, pero nos preguntamos ¿Qué son las Cruzadas de Participación Ciudadana?, lo cual se define del siguiente modo:

(3) Dirección General de Trabajo y Previsión Social Declaración Final y Compromisos de las Cruzadas de Participación Ciudadana para la protección de los Menores Trabajadores en el Distrito Federal, México 1991.

"Es un programa permanente de la Unidad Departamental de Menores y Mujeres, que se inició en el mes de julio de 1990, y por medio del cual la participación ciudadana - representada por los empresarios del comercio, los padres de familia y los representantes de las Instituciones Gubernamentales, tuvieron la oportunidad de exponer sus puntos de vista en relación a la actividad de los menores que laboran como empacadores en las tiendas de autoservicio en el Distrito Federal".

"En este programa se afirmó que proteger a los menores trabajadores significa cuidar de su formación integral, no sólo en sus relaciones laborales con un encauzamiento, - como factores que coadyuven positivamente a los fines de la producción, sino, sobre todo, para orientarlos debidamente en la preservación de la integración familiar y para motivarlos por medio de la educación a superarse personalmente y profesionalmente, así como asegurar su salud física y mental.

"En el mes de marzo de 1990, se inicia la preparación de este programa denominado "Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores en el Distrito Federal".

"Aquí se aplican nuevas estrategias tales como las-

visitas que por trabajadores Sociales se realizaron durante el mismo mes de marzo del mismo año a las tiendas de auto-servicio con el objeto de la aplicación de cuestionarios y encuestas de los menores empaecedores, la información en relación a los problemas específicos que se les presentan a este sector de la población dentro de cada centro comercial y conocer la cobertura social y laboral actual, que fue la base para determinar el tipo de soluciones viables".

Para llevar a efecto este programa, se tomaron las siguientes medidas:

- "- Se celebraron pláticas con funcionarios de la Dirección General de Protección Social, buscando establecer criterios y unificarlos para identificarlos en la Dirección General de Servicios Médicos del Departamento del Distrito Federal; a los Menores Empaecedores que necesiten atención médica ya sea especializada, de urgencias o completa".

- "- Por lo que se refiere al aseguramiento de que los menores empaecedores continúen con sus estudios, se ha brindado la orientación correspondiente para que los menores que han desertado de las Instituciones Educativas, se inscriban -

en el I.N.E.A., con sistema abierto de enseñanza en la Coordinación Regional que por su ubicación en el D.F., le convenga más a sus intereses en viéndose al interesado con un oficio de presentación de esta Dependencia y recabando con posterioridad la constancia expedida por el I.N.E.A. de haberse inscrito".

"- Como anteriormente se manifestó, este Programa culminó con un evento en el que se firma el documento que conforman las Declaraciones y Compromisos derivados de las Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores en el Distrito Federal.

"- A partir del mes de noviembre de 1990 se comienza a hacer una evaluación de este programa. Para su cumplimiento en lo que se refiere a la atención médica que se debe brindar a los jóvenes de 14 a 16 años de edad que trabajan como empacadores voluntarios en las tiendas de autoservicio, la Unidad Departamental de Mujeres y Menores en coordinación con la Dirección de Protección Social del D.D.F., unificando criterios y se estableció un método simplificado consistente en el uso de un talón de pases de salud para me-

nores que trabajan".

"- Asimismo también se busca estimular a los menores trabajadores con el programa de los incentivos 1990 para menores con mayor aprovechamiento escolar".

"- La participación solidaria de los propietarios de tiendas de autoservicio, clubes privados, padres de familia y autoridades del D.F., hizo posible superar este año de 1990 el programa de incentivos a menores con mayor aprovechamiento en el Distrito Federal, al beneficiar a 505 estudiantes destacados, 45 más que en 1989, a quienes se entregaron premios con un valor superior a los 65 millones de pesos".

"- Los premios costeados por los centros comerciales, consistieron en dos paquetes de artículos y ropa escolar. Uno para los menores que sobresalieron al concluir su primaria, con valor de 116 mil pesos, y el otro para jóvenes de secundaria, bachillerato, vocacional, normal o equivalente, por la cantidad de 208 mil pesos cada uno".

"- Por su parte los Clubes Privados otorgaron a los menores trabajadores de esos centros, premios en efectivo por 180 mil pesos cada uno".

"- Los beneficios que obtuvieron los menores empacadores con este Programa de Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los - Menores Trabajadores del Distrito Federal, en su primera etapa fueron los siguientes":

- a).- "Que los representantes de las empresas colaboren y participen activamente en los programas de protección al menor trabajador -- que lleva a efecto la Dirección General del Departamento del D.F. y cumplir las disposiciones legales y/o administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia".
- b).- "La empresa atenderá la capacitación de los menores empacadores de nuevo ingreso, en lo que se refiere al "Instructivo para el Desarrollo de las actividades de los menores -- en los centros comerciales, tiendas de auto servicio y/o departamentales", a fin de que conozcan sus derechos y obligaciones".

- c).- "Los uniformes que deban portar los Empacadores serán proporcionados por la empresa - sin ningún costo".
- d).- "La empresa permitirá el desarrollo de la - labor y servicio que realizan los menores - empacadores y, que reciban de la clientela - una gratificación llamada "Propina", como - compensación de su labor".
- e).- "La empresa acepta como el área de activi - dad de los menores para laborar como empaca - dor y transportar la mercancía de la clien - tela el espacio comprendido después de la - zona de cajas de la tienda y la extensión - del estacionamiento de la propia tienda".
- f).- "La actividad de los menores empacadores - se limitará al servicio de empacador y --- transportar la mercancía de la clientela".
- g).- "Con el objeto de coadyuvar al desarrollo - y avance escolar y educativo de los menores empacadores y contando con el apoyo del Ins - tituto Nacional para la Educación de los - Adultos, la empresa exigirá a los menores -

empacadores las constancias actualizadas, - de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen sus estudios, o no puedan concluir sus ciclos escolares y de esta manera obligarlos a que prosigan con su educación".

h).- "Para proteger la salud de los menores empacadores, con la colaboración y apoyo de la Dirección General de Protección Social del Departamento del Distrito Federal; la Dirección General de Servicios Médicos del propio Departamento proporcionará los hospitales de su Dependencia".

i).- "Para recibir estos servicios y atención médica, los menores empacadores deberán identificarse con una constancia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. en la que se indique su carácter de empacador, nombre, edad y sexo".

j).- "En caso de urgencia que se requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la empre-

sa asumirá los gastos de traslado del menor empacador afectado hasta la clínica u hospital correspondiente".

k).- "Se considerará improcedente que la empresa o cualquier persona bajo ningún título o representación, establezca o cobre cuota alguna a los menores empacadores".

Es importante hacer mención de los requisitos que se necesitan cubrir para el trabajo de los menores de edad, los cuales son:

"I) Edad Mínima para trabajar.- A partir de los 14 años -- constatando este requisito con la exhibición del acta de nacimiento".

"II) Escolaridad.- En observación a lo que establece el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que los menores solicitantes hayan terminado su educación obligatoria, por lo cual se exige la presentación del certificado de educación primaria".

"III) Constancia Médica.- Este certificado médico tiene por objeto acreditar la aptitud para el trabajo del menor solicitante, el cual se le expide gratuitamente por -

el área de Higiene y Medicina del Trabajo que sin estos requisitos ningún patrón podrá utilizar los servicios de los Menores trabajadores". (4)

Como podemos darnos cuenta este tema despierta interés e inquietudes y para ello en visita realizada a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F., en su Unidad Departamental del Trabajo de Menores y Mujeres, existen Trabajadores Sociales que se encargan de realizar visitas a las Tiendas de Autoservicio, tales como Gigante, Aurrerá, El Sardinero, Bodega Aurrerá, etc., para conocer la situación que viven los niños "Cerillos" o "Empacadores" que laboran en esos lugares.

Dirigiéndome a dichos trabajadores sociales dedique a formularles algunas preguntas, para conocer su opinión, lo que a continuación les presento:

1.- ¿Qué opina del trabajo de los Menores y en particular los Menores que laboran en tiendas de autoservicio?

R.= Es un trabajo sencillo en el cual pueden desarrollar una capacidad de responsabilidad intelectual y de su persona, les incrementa un sentido del deber además de su primer contacto con

(4) IDEM.

el manejo del dinero.

2.- ¿Cuáles son las causas por las que un menor solicita el trabajo?

R.- Pueden ser varias causas, de entre ellas las -- primeras son la necesidad económica imperante - en sus hogares para que sean colaboradores del gasto familiar.

En segundo término se presenta la idea de los pa -- dres de que se hagan responsables y tienen su primer contac to con una relación laboral.

La tercera causa es la propia iniciativa del menor por conocer otros ambientes y el deseo de comprar algo con su propio dinero.

3.- ¿En todos los casos se cuenta con el permiso -- de los padres?

R.- Al solicitar el permiso por lo regular acuden - con su padre o su madre, o en su defecto viene acompañado por un familiar, pero ya con el consentimiento de su tutor.

4.- ¿En caso de conflicto o controversia entre el menor que labora y el gerente de la tienda o cualquier otra persona, qué autoridad debe conocer del problema para solucionarlo?

R.= En primera instancia el coordinador de menores para después él informar al supervisor de la tienda y entre los dos tratar de subsanar el conflicto.

5.- ¿Qué opina del documento (Convenio) en el cual participan diversas tiendas de autoservicio y las Instituciones Educativas de Apoyo en cuanto al trato del menor?.

R.= Como medida de orden institucional es óptimo, el problema es la forma en que pueden coordinarse para elevarlo a efectivo el plan a desarrollar y puede existir cierto descuido al realizarlo si no se hace con precisión, además, se está implementando la segunda etapa.

6.- ¿Cree Usted que el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo deba ser reformado o adicionado?.

R.= Solamente en cuanto a especificar los diferen -

tes tipos de trabajos que desempeñan en la actualidad, además se deben ampliar los derechos y obligaciones.

7.- ¿Desde cuándo está controlada por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.-F., la actividad de los niños "Cerrillos".

R.- Desde hace 20 años aproximadamente.

8.- ¿Además de los beneficios que se plasman en el convenio antes mencionado, qué otros derechos se les dan a los menores empacadores?.

R.- Se les concede la facilidad de seguir estudiando, se les puede llegar a exigir. Se les otorga como incentivo un premio anual a quien obtenga mejores calificaciones.

En algunas tiendas se les otorga servicio de comedor y además se les festeja el día del niño.

9.- ¿Percibe el menor empacador un sueldo fijo aparte de las propinas?.

R.- Por lo general no, en virtud de ser trabajador-

no asalariado. Puede realizar a petición del -- gerente o un supervisor otra actividad siempre y cuando ésta sea remunerada.

10.- ¿Se cumple con la función de la Inspección del Trabajo que establece la Ley Federal del Trabajo ?.

R.- Por lo general sí, aunque a veces pueden ocurrir malinterpretaciones o desviaciones por parte de algún coordinador de los Trabajadores o la misma empresa.

La trabajadora social Gabriela Luke, que labora en la Unidad Departamental de Trabajo de Menores y Mujeres de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D. F., nos platica que estos niños Cerillos son trabajadores -- no asalariados en virtud de depender de las llamadas "Propinas" y no tienen un horario de trabajo establecido, es decir, formal por lo general el Trabajo de Menores de acuerdo a la ley es de 6 horas, pero a veces trabajan 4.

Además existen trabajadores sociales en las tiendas para el trato con los Menores empacadores. En las temporadas de vacaciones es cuando los menores trabajan más.

Cuando existe un problema que afecte al menor tra--

bajador, éste puede presentar su queja en la Unidad Departamental de Menores y Mujeres, se mandará llamar a un trabajador social para que se trate de solucionar el problema con el coordinador de la tienda y en determinado momento con el gerente de la Tienda.

El trabajador Social es el vínculo entre el menor-trabajador y la empresa, y puede intervenir con el coordinador de la tienda, si el problema es bastante en última instancia se puede optar por retirar los permisos para trabajar.

La trabajadora Social Gabriela Luke respecto a la-Inspección del Trabajo nos dice que para ellos es una verificación de las condiciones generales de trabajo de los menores y existe el instructivo para las actividades de los menores empaques.

Comenta que la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F., ejerce una función tutelar y en cuanto a cuidar de los derechos que adquieren los menores empaques.

Tienen sus vacaciones, por lo menos un periodo -- anual de 15 días y en ocasiones se les da una semana.

Por lo menos se les otorga una semana pero comúnmen

te son dos, la mecánica que ellos siguen es que al llegar a trabajar a determinada tienda y surgen diversos problemas - se dan de baja y después se vuelven a inscribir en otra -- tienda fuera de su domicilio.

En cuanto a las propinas se deben a la zona económica del lugar donde se encuentra la tienda.

No firman ningún contrato de trabajo con la tienda - y se les hace un estudio socioeconómico de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. y un documento que viene siendo una aceptación de la tienda donde el menor va a laborar.

El Convenio sobre las Cruzadas de Participación Ciudadana para proteger el trabajo de los menores, tiene un avance sobre las condiciones de trabajo que debe manejar la tienda, las Instituciones que plantean el apoyo al menor, - es un primer paso para la determinación de las condiciones generales de trabajo de los menores que laboran en tiendas, y ya es formal lo que antes era de manera operativa.

En la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. existe la Unidad Departamental de Medicina del Trabajo, los médicos adscritos ahí realizan el diagnóstico para que trabajen los menores entrevistándose con su -

mamá para que se integre la historia clínica y una vez hecho esto se lleva a cabo la elaboración del certificado médico para demostrar que el menor de edad es apto para trabajar en la tienda de autoservicio en calidad de "Cerillo" o "Empacador".

Algo que es interesante en esta actividad del "Empacador" o "Cerillo" en las tiendas de Autoservicio es también que laboran niñas, esto nos da a entender que la necesidad económica es mayor y ahora son las niñas las que solicitan este trabajo, al parejo de los niños varones.

Con lo que hasta ahora hemos visto los niños "Cerillos" tienen algunos derechos establecidos, cosa que antes no sucedía ya que surgían muchos motivos como por ej. los patronos no deseaban hacerse responsables de lo que les ocurriera a los menores, los dueños de las tiendas argumentaban que ellos no los habían contratado sino que ellos llegaban a trabajar sin decir nada, etc.

Debemos tomar en cuenta que ahora el trabajo del menor de edad en las tiendas de autoservicio y departamentales, es muy valioso e importante, toda vez que se hacen ofertas de trabajo por medio de carteles, lo que nosotros en el Derecho Civil conocemos como la p^olicitación y la aceptación.

Se han creado diversas Jurisprudencias en cuanto -- al trabajo de menores respecto a aspectos procesales del -- Derecho del Trabajo sobre conflictos que se lleguen a pre- -- sentar durante la estancia del menor en el ámbito laboral. -- Estamos de acuerdo en que la Edad apropiada del menor para -- laborar sea a partir de los 16 años, pero en nuestro tema -- en especial se permite a los 14 años.

Por todo lo que se ha expuesto hasta este momento -- y en virtud de ser el tema "Los derechos adquiridos del me- -- nor de edad que presta sus servicios en las tiendas de auto -- servicio y departamentales", me permito hacer mención de al -- gunas proposiciones para asegurar mucho mejor la actividad -- de estos niños "Cerillos" o "Empacadores".

PROPOSICIONES

PERSONALES

1.- Se dé una mayor participación al menor de edad -- para que se sienta en un clima de bienestar, seguridad y él -- busque su propia superación personal.

2.- Como ya lo hemos recalcado, con un Título com -- puesto por 8 artículos y otros tantos que se encuentran -- regados en la Ley Federal del Trabajo, es imposible dar una -- protección jurídica amplia al menor, por lo que se conside-

ran limitaciones y por eso propongo la creación de un Código Laboral para Menores, ya que en nuestra Ley Federal existen muchas generalidades y no particulariza el legislador en lo que respecta a la intervención de los menores de edad.

3.- Otro aspecto es proponer que el Menor al concertar una relación de trabajo, ésta se plasme en un contrato de trabajo que asegure en determinado momento sus derechos (jornada de trabajo, salario, vacaciones y otras prestaciones como el seguro de vida, el seguro médico, etc.).

4.-En cuanto a la jornada de trabajo, propongo que ésta se sujete a estudio para que se den a conocer los diversos horarios que pueden adoptar estos menores "Empacadores, conforme a la edad que tengan y trabajen medio tiempo y no descuiden sus estudios, además de plasmarlos en la Ley Federal del Trabajo y hacerlo del conocimiento de todos.

5.- Por lo que hace al salario, propongo que este punto sea objeto de análisis, ya que el menor "Empacador", con esta categoría depende de una Propina, lo cual es espontáneo, ya que el cliente si considera bueno el servicio lo retribuye con una gratificación y si no, no se le puede exigir u obligar a que lo gratifique. Por su parte el menor consideraría que es imposible sufragar gastos con lo poco que recibe, y es justo que se le pague por lo menos el sala

rio mínimo vigente en nuestros días resulta ser poco pero - que ya es algo, ya que se le debe pagar al trabajador por - prestar un servicio personal subordinado a una empresa de - bienes y servicios, que en este caso viene siendo la tienda de autoservicio.

6.- En cuanto a las vacaciones, la Ley Federal del - Trabajo establece un período anual de vacaciones de 18 días al menor de edad, pero por mi parte propongo que éste pe - ríodo sea igual al de los adultos y sea dos veces por año - para que el menor no decaiga de agotamiento por el esfuerzo que él realice. Además debe hacerse notar que no trabajen los fines de semana para que puedan convivir con su familia y tengan los ratos libres de esparcimiento. Si laboran esos fines de semana, deberá pagárseles su 25% de la prima dominical conforme a lo establecido en la ley laboral.

7.- Propongo que al menor de edad que trabaja como "Empacador" o "Cerillo", se le extienda ampliamente el servicio médico y su seguro de vida, para el caso de accidentes o riesgos de trabajo.

8.- Otro punto importante que deseo resaltar es el trato que reciben estos menores empacadores por parte de - los supervisores de la tienda, ya que me ha tocado observar las actitudes de prepotencia con que tratan a los "Ceri -

llos", tratando de evitar que se sientan en un ambiente laboral agradable, por lo que propongo que se sancione a esos supervisores si atentan contra la estabilidad laboral de esos menores trabajadores.

9.- Propongo que en todas las tiendas de autoservicio y departamentales, donde haya niños "Cerillos" o "Empacadores", se les dé servicio de comedor, para aquéllos que en determinado momento les sea imposible ir a su casa.

10.- Propongo que aquéllos Niños "Cerillos" que cometan algún acto de pillaje contra sus propios compañeros - los clientes o la empresa misma, se les imponga una sanción, o en determinado momento privarlos del trabajo. Si algún "Empacador" o "Cerillo" tiene más de los 16 años cumplidos y comete algún delito que el Código Penal establezca, entonces deberá ser sujeto a la acción penal.

Esto es en atención a que hace meses el Procurador General de Justicia, del Distrito Federal, propuso una iniciativa de tomaren cuenta la penalidad de los delitos a partir de que el delincuente tiene los 16 años de edad cumplidos.

Estas son proposiciones que a mi criterio considero justas para el mejor desenvolvimiento del trabajo de meno -

res que laboran en tiendas de autoservicio y departamenta-- les, pero como podemos ver ellos ya tienen algunos derechos que deben ejercer sin embargo, se necesita hacerlos más ex-- tensivos para que conozcan ellos el alcance que tienen y se pan defenderse solos o con ayuda de un Representante Legal.

Otra de las críticas va encaminada a que hasta la -- fecha el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo -- que establece el Trabajo de Menores, no ha sufrido modifica-- ciones lo cual a mi criterio expone una protección legal -- insuficiente.

Además sería muy importante que la actividad de los menores "Empacadores" apareciera reglamentada en el propio título relativo al Trabajo de los Menores, como una activi-- dad más.

Es preciso enfatizar que en cuanto a las declaracio-- nes que conforman el documento denominado "Declaración Fi-- nal y Compromisos de las Cruzadas de Participación Ciudadada-- na para la Protección Legal de los Menores Trabajadores en-- el Distrito Federal", en el punto c), es criticable porque-- está dando a entender una relación jurídica entre el Clien-- te y el menor "Empacador", con el pretexto del consentimien-- to voluntario tácito, lo cual puede afirmarse que es falso-- y en este caso la autoridad laboral estaría solapando esto--

porque cree haber subordinación, sólo que estaría en contra de lo que establece la ley, ya que el concepto nos enmarca; quien tiene un poder jurídico de mando y quien está en posición de obedecerlo, por lo que es factible que se estudie a fondo este punto. Ya que estamos hablando de la relación trabajador-patrón, y el cliente no puede serlo del niño empacador.

Sin embargo, esperemos que en un futuro sí se lleguen a dar reformas o adiciones en varios preceptos de nuestra ley laboral que ya no van acorde a la realidad que se está viviendo.

Además es importante lo que el maestro Rafael De Pina expone respecto a la mayoría de edad:

"Anteriormente con la mayoría de edad que era de 21 años se había de tener en cuenta las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con las cuales se reconoce la capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y para ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, a los menores de uno y otro sexo que tengan más de los 16 años de edad, sin que esta libertad de contratación implique su emancipación.

También los Contratos relativos a los mayores de 12

años y menores de 16 pueden celebrar éstos, a falta de padres o representantes, con aprobación del Sindicato a que pertenezcan y, en su defecto, con la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de ésta de la autoridad política respectiva.

El Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales establece la mayoría de edad penal al cumplir los 18 años de edad, excluyendo a quienes los hayan cumplido de la acción de los Tribunales para menores". (5)

Con esto nos percatamos que la mayoría de edad se consideraba a los 21 años y para el trabajo de los menores se exigía que tuvieran más de los 12 años para trabajar concretándonos a que en la actualidad es a los 16 años, pero para los empacadores o cerillos, se acepta que sea a partir de los 14 años de edad cumplidos.

Ojalá y que en lo sucesivo se cumpla con el objetivo propuesto por las autoridades laborales y la sociedad, que es el proteger a los menores trabajadores y en especial los que conforman nuestro tema, para que juntos vivamos un México mejor.

(5) De Pina, Rafael, Elementos de Derecho Civil Mexicano, 1er. volumen (Introducción, Personas y Familia) 6a. Edición, Editorial PORRUA, S.A. México 1972, págs. 408 y 409.

C A P I T U L O VII
"ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO EN RELACION AL
AL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD"

Ahora nos toca el conocer las legislaciones de otros países que se han preocupado por proteger el trabajo que desempeñan los menores de edad, que relacionaremos con la legislación mexicana y darnos cuenta del alcance que se tiene y las causas que motivan al origen de este problema socio-jurídico, asimismo la postura de la Organización Internacional del Trabajo referente a esta situación que además de ser para nosotros nacional, se maneja a nivel internacional también.

7.1 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

Comenzaremos con esta potencia mundial nuestro estudio, dándonos cuenta de que se halla una población de 250 millones de personas, de las cuales 70 millones tienen edad inferior a 20 años. Partimos de la legislación laboral de 1938, que fue modificada en el año de 1949, además de que busca proteger las oportunidades de trabajo a los menores, así como evitar que trabajen en condiciones dañinas a su bienestar y salud.

Existe el Departamento de Trabajo como una autoridad

federal que conoce de los asuntos en materia laboral en los que participa el menor de edad y establece que la edad mínima para el trabajo es a los 16 años, pero existe una excepción en cuanto al trabajo marítimo, ya que permite el trabajo a los 15 años de edad y esto ha sido ratificado en el Convenio No. 58 de la Organización Internacional del Trabajo. Para las labores consideradas como peligrosas es a los 18 años, y se les paga un salario mínimo igual a los adultos, además de tener una jornada de 40 horas semanales máxima.

Es importante tomar en cuenta los diferentes empleos en que trabajan los menores de edad entre los cuales podemos ver a la agricultura, los trabajos de la calle y el doméstico, que aún no han sido controlados por el gobierno de los Estados Unidos para que puedan rendir óptimos resultados.

Por otra parte la Ley de 1938 creó la División de Jornales y Horas dentro del Departamento del Trabajo, al cual le competen asuntos relativos a los menores y establece algunas condiciones para emplear menores para trabajar, lo siguiente:

- A) Una edad mínima para la mayoría de empleo de menores de 16 años, y de 18 años de edad para ocupa-

ciones que hayan sido declaradas particularmente peligrosas por el Departamento de Trabajo.

B) Un salario mínimo igual para los menores que para los adultos.

C) Una jornada máxima de 40 horas semanales.

En algunos estados, su legislación es muy variada ya que llegan a admitir como edad para el trabajo los 14 años de edad, además algunas veces el patrón solicita el certificado médico para que el menor trabaje.

Se sabe que la comunidad de Massachussets, desde el punto de vista de la legislación social ocupa el primer puesto entre todos los Estados de la Unión por crear una oficina estadística del trabajo y reglamentar el trabajo de mujeres y menores entre otras cosas.

Para aquéllos estudiosos del Derecho Laboral, recordando consultar la obra del maestro Hugo Alberto Arriaga Becerra (1) y la obra del maestro Willoughby Franklin, William, tra

(1) Arriaga Becerra, Hugo Alberto, La necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia Editorial Orlando Cárdenas S.A., México 1990, pgs. --- 32, 33.

ducida por el profesor Luis de Terán. (2)

En relación a México, nos damos cuenta que concuerdan en cuanto a la edad mínima al trabajo que son los 16 años, además de proteger su salud u bienestar no permitiéndoles labores insalubres y peligrosas, aunque en cuanto a la edad al trabajo existen limitaciones y excepciones. En cuanto al salario no podemos decir que haya similitud sino diferencias por la poca remuneración que el menor en nuestro país, recibe por su trabajo, ya que se trata de una gratificación o propina.

Por lo anterior se debe actuar de dos formas: una que es el hacer cumplir enérgicamente la Ley Federal del Trabajo en cuanto al trabajo de menores, o de plano permitir a todos trabajar a cierta edad y evitar injusticias contra la población infantil.

7.2 ARGENTINA

En el Derecho Argentino del Trabajo es importante que se tome en consideración las prohibiciones que se dan

2) Willoughby Frannklin, William Legislación Obrera de los Estados Unidos, traducido por Luis de Terán, Editorial-La España Moderna, Madrid, págs. 42 y 43.

esencialmente en el trabajo de los menores, por ejemplo en cuanto a la edad, se prohíbe dejar trabajar a menores de 12 años y se extiende en el caso de que los mayores de esta edad no hayan completado su instrucción obligatoria. En este país existe una autoridad llamada Ministerio de Menores, que es la que conoce de las cuestiones laborales en las que interviene el menor de edad. Se establece otra prohibición a los menores de 14 años en cuanto a que trabajen en explotaciones, empresas públicas o privadas de lucro o beneficencia, etc., excepto cuando existan establecimientos donde trabajen miembros de la familia. Asimismo a estos menores se les prohíbe, cuando son 14 años, a trabajar por su cuenta en alguna profesión en la vía pública, esto va también para la mujer soltera de 18 años.

Para quienes estén interesados en profundizar en este interesante tema recomiendo leer "El Derecho Latinoamericano del Trabajo" Tomo I, editado por la UNAM. (3)

Como nos damos cuenta estas prohibiciones son importantes así como también las que maneja nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 175 relativo al trabajo de los -

(3) Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, El Derecho Latinoamericano del Trabajo Tomo I, Editado en México 1974, págs. 35 y 36.

menores, además de tomar en cuenta las autoridades como la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc., que conozcan de los conflictos en que se involucre un menor de edad con motivo de la relación de trabajo.

Al menor de edad de 18, según el Derecho Argentino - se asemeja la prohibición de no trabajar en horario nocturno y labores insalubres y peligrosas, con nuestra legislación, con lo cual debe seguirse impulsando a que se proteja el trabajo de los menores, y México y Argentina deben seguir conjugando esfuerzos para poder resolver este problema que a tanto niño perjudica.

7.3 BOLIVIA

En cuanto al Derecho Boliviano del Trabajo, éste toca puntos de carácter familiar y los ciudadanos alaban al Estado al dictar medidas protectoras del trabajo, dirigidas al hombre, mujer y niños, éstos últimos con ciertas limitaciones, el Estado no acepta que el niño dedique todo su tiempo al trabajo ya que sería privarlo de educación obligatoria elemental para que en lo posterior cumpla con sus deberes de ciudadano.

Por eso el Estado ha establecido que los menores aprendices dispongan de las horas necesarias para que acudan a la escuela, asimismo de la Ley General del Trabajo como normatividad del Derecho Laboral Boliviano, prohíbe trabajar a menores de 14 años de ambos sexos, y a menos que hayan celebrado un contrato especial de aprendizaje y tengan 18 años de edad o menos de ésta, así también las ocupaciones peligrosas e insalubres les son prohibidas, así como aquéllas que perjudiquen su moralidad.

Con lo anteriormente expuesto y a quién le interese saber más del Derecho Boliviano del Trabajo, recomiendo seguir consultando "El Derecho Latinoamericano del Trabajo - Tomo I". (4)

Comparando esto con la legislación mexicana, podemos decir que Bolivia es otro de los países que se preocupa por el bienestar del trabajo de los menores y toma interés en cuanto a la familia y al niño considerado como menor trabajador, lo que en México es una preocupación, ya que el deseo de muchos niños a temprana edad es trabajar para ayudar en su casa y poder de alguna manera sufragar gastos. Además de las prohibiciones al trabajo de los menores es importan-

(4) IBIDEM, pags. 219 y 220.

te tomar en cuenta que el menor de edad no puede trabajar - sin antes haber terminado la instrucción primaria. Otra diferencia es que en nuestra legislación no es válido el contrato de aprendizaje.

7.4 PANAMA

Hasta este momento los países han coincidido en un aspecto, la prohibición del trabajo de los menores de 14 años en cualquier actividad. El objetivo, podría llamarse elemental, es el de que no abandonen sus estudios y si desean trabajar, por lo menos deben tener la instrucción obligatoria (primaria) terminada, así como evitar que trabajen en lugares peligrosos e insalubres. Y les sea respetada una jornada no mayor de 6 horas. Pero algo que resulta interesante es la capacidad del menor para concertar una relación de trabajo que obligue mediante un contrato de trabajo ya que esto se encuentra limitado en nuestro país. Los contratos de los de 18 años de edad, deben celebrarse con la intervención del padre o un representante legal. Si éstos últimos no existieren se celebrarán con el menor de edad interesado, con aprobación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, quien tiene a su cargo la protección del menor y es una autoridad en este país. Asimismo necesitan autorización para poder ser contratados para trabajar en otro país.

Para efectos de despertar el interés del lector recomiendo seguir consultando la obra que he estado mencionando. (5)

Tocante a México son parecidas sus legislaciones laborales, toda vez que, para ellos el elemento capacidad como parte del acto jurídico, es determinante para que el menor pueda concertar una relación de trabajo, asimismo para nosotros también, ya que depende de la capacidad que obtenga el individuo, podrá trabajar, si es incapaz conforme a lo estipulado en el Código Civil vigente, no podrá ser contratado a trabajar.

Sin embargo esperemos que Panamá siga impulsando el proteccionismo al trabajo de los menores para poder dar fin a este problema.

7.5 VENEZUELA

Este país, en su legislación laboral nos da a conocer aspectos particulares dentro de la relación de trabajo, un caso es la capacidad, considerando que el menor de 14 años es inhábil para trabajar y permite el trabajo a los ma

(5) IBIDEM, Tomo II, p. 178.

yores de esta edad y siendo menores de 18 años pueden celebrar - contratos y asociaciones en sindicatos con autorización del representante legal; a falta de éste, con la del Inspector - del Trabajo de la jurisdicción, y en su caso, con la respec - tiva autoridad civil.

Por lo que hace a la jornada, la establece conforme - a la edad, de 14 a 16 años son 6 horas diarias con períodos (2) interrumpidos por un descanso, y de 16 a 18 años sólo - que estén empresas o explotaciones y sean miembros de una - misma familia, en casos de fuerza mayor y en circunstancias especiales, a juicio de la inspección del trabajo.

También establece las prohibiciones al trabajo (6) - ya que le preocupa que el menor trabaje en lugares insalu - bres o peligrosos, que afecten su moralidad y buenas costum - bres. Existiendo además menores de 18 años se exige el cer - tificado médico para comprobar que saludablemente están - bien para el trabajo. Protege al menor aprendiz diciendo - que son mayores de 14 y menores de 18 sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajan y - sin que previamente a su colocación hubieren egresado de - cursos de formación para dicho oficio. El tiempo de aprendi - zaje se considera parte de la jornada.

(6) IBIDEM, págs. 576, 577 y 578.

En cuanto a la legislación mexicana nos damos cuenta que en comparación a la venezolana, adoptan criterios para una mejor protección del menor trabajador y también es partidaria de tomar en cuenta a la capacidad, nos percatamos de que es fundamental para que el menor pueda trabajar además de contar con autoridades que eviten el viciar su consentimiento al momento de entrar en el ámbito laboral.

En nuestro país se hace recalcar la edad mínima al trabajo que son los 16, aunque en la realidad vemos lo contrario y existen empleos en los que el menor de edad labora desde los 14 años de edad y comienza a adquirir el sentido de ser responsable, ante la sociedad y su familia, pero sabemos que son otros los motivos y se debe a una mala alimentación, problemas familiares, abandono de alguno de los padres, falta de estudios, etc., que se deben solucionar lo antes posible.

7.6 URUGUAY

El Derecho Uruguayo del Trabajo tiene como fin proteger el trabajo de los menores, estableciendo obligaciones al patrón, protege el salario que se le otorga al menor por su trabajo, además se prohíbe el trabajo a menores de 15 años en empresas. Existe una institución denominada "Consejo del Niño", quien excepcionalmente autoriza el trabajo a

los menores de esta edad, protege que no trabajen en lugares insalubres o peligrosos para su salud y bienestar y que su ocupación no afecte su aprovechamiento escolar. El Consejo del Niño puede autorizar el trabajo ligero a mayores de 13 años.

Esta prohibido el trabajo nocturno conforme a la edad del menor, el trabajo marítimo se sujeta a lo establecido en los convenios internacionales. Surgen disposiciones sobre el exámen médico a los menores de 18 años que laboran.

En el Código del Niño se establecen sanciones y multas para los empleadores o representantes del menor que atenten contra su persona (7). Para proteger los derechos del menor trabajador, debe hacerse por medio de contrato por escrito que establezca los motivos y cuando procede el despido.

A lo que la legislación nos dice:

"En punto a la indemnización por despido, se entiende que sólo hay que examinar en qué momento es advertido el vicio y por quién. Si el menor-

(7) IBIDEM, págs. 434, 435, 453, 484, 485, 486 y 487.

cesa de prestar servicios porque la autoridad le prohíbe trabajar, la indemnización no tendrá lugar, por no haber despido. Tampoco se deberá el despido cuando sean los responsables del menor los que denuncien los vicios o quienes impidan al menor trabajar, en ejercicio de sus potestades legales. Si el patrón conocía el vicio y ajustó igualmente el contrato, se ha atendido, en cambio, que no podía eximirse del pago de la indemnización por cuanto ésta no alude a las condiciones de la contratación".

Desde luego, que México a través de la Ley Federal del Trabajo, también tiene como fin proteger el trabajo de los menores, dando a conocer que la autoridad para conocer los problemas en que se halle el menor, es la Inspección del Trabajo, conforme a las prohibiciones, la jornada, el salario, y en fin todos los derechos que tengan los menores de edad al comenzar a trabajar.

7.7 ESPAÑA

También este país establece en su legislación prohibiciones para los menores que laboran.

"Respecto de los trabajos de transporte, empuje y arrastre, el Decreto del 26 de julio de 1957, establece escalas de peso para los varones menores de 16 años y para los varones de entre 16 y 18 años".

"La prohibición del trabajo nocturno, entendiéndose por tal el que tenga lugar desde las 8 de la tarde a las 7 de la mañana siguiente, según el artículo 172 de la Ley del Contrato de Trabajo, modificado por el Decreto 1156/1960 del 2 de junio, esta prohibición es también para el trabajo femenino y establecida por el mismo decreto".

"La prohibición a los varones menores de 17 años y a las mujeres menores de 18 años, del trabajo en talleres en los que se confeccionan escritos, anuncios, grabados, etc., que sin estar bajo la acción de las leyes penales, pueden herir su moralidad, conforme a lo establecido en el artículo 175".

"Los condicionamientos muy estrictos y variantes según la edad del menor, para que éste pueda trabajar en espectáculos públicos en general, y en especial en aquéllos que consistan en ejercicios de peligroso equilibrio, fuerza o dislocación". (8)

"En el estatuto de los Trabajadores de Madrid, España, nos establece en su artículo 7o, podrán contratar la -

(8) Alonso Olea, Manuel, Lecciones sobre Contrato de Trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid 1968 págs. 45, 46, 47 y 48.

prestación de su trabajo: Quienes tengan plena capacidad - de obrar conforme al Código Civil. Los menores de 18 y mayores de 16 años que vivan en forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo". (9) Así mismo en su artículo 60. establece que se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.

En México, nuestro Código Civil proviene de Europa y tomó en cuenta el aspecto de la capacidad para aquéllos que deseen realizar algún acto jurídico tomen en cuenta sus limitaciones ya que lo primordial es la edad para tener la plena capacidad de querer y entender dicho acto, así también el consentimiento de los padres del menor que desee celebrar un acto jurídico como lo es la relación de trabajo, además de tener España un sentido proteccionista al menor trabajador.

7.8 FRANCIA

Como nos podemos percatar en este país, aún cuando se sufrió los embates de la Segunda Guerra Mundial, se ha -

(9) Estatuto de los Trabajadores, Texto Articulado y normas de Desarrollo, Edición de Francisco González Lena; inspector de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 4a. edición, Madrid, 1988.

tomado también una actitud proteccionista, ya que también tiene un 50% de población económicamente activa infantil, establece que los niños, y niñas menores de 17 años no pueden ser empleadas a ningún título en ningún trabajo, se les da una jornada máxima de 8 horas diarias, los trabajos peligrosos o insalubres están prohibidos, así también el trabajo nocturno.

A los 15 años, los muchachos pueden suscribir un Contrato de aprendizaje si justifican haber concluido el primer ciclo de enseñanza secundaria. En este país el aprendizaje es un método de enseñanza y el aprendiz un asalariado que recibe una formación profesional metódica y completa - tanto dentro como fuera de la misma empresa.

El gobierno ha acertado al proteger a los menores - que desean trabajar lo logren teniendo una formación profesional adecuada.

Por lo que se puede afirmar que el programa que en Francia se da para los jóvenes de 16 a 18 años va encaminado a que los jóvenes de estas edades que desean trabajar entren al mercado de trabajo con alguna formación profesional.

Para aquéllos que deseen conocer más datos recomien-

do leer la obra del maestro Hugo Alberto Arriaga Becerra.-
(10)

La iniciativa de Francia en cuanto a preparar profesionalmente a los menores de 16 a 18 años es excelente ya que de algún modo se trata de minimizar el problema del trabajo de los menores, esperamos que no sólo se trate de letra muerta. Por lo que hace con México se están dando en la actualidad medidas de protección para los menores de la calle, en cuanto un arte o un oficio, comida, etc., y también esperamos que esto se esté cumpliendo y no sólo sean disposiciones sin sentido.

7.9 REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA

Es importante saber que la población británica rebasa los 56 millones, siendo que económicamente activos existe un 60% de los mismos, de 16 años en adelante, es decir, unos 26 millones de personas.

La legislación laboral británica prohíbe el trabajo

(10) Arriaga Becerra, Hugo Alberto, La Necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia, Editorial Orlando Cárdenas, S.A., Editado en México 1990, págs. - 33, 34 y 35.

jar a los niños menores de 13 años de edad y dentro de las empresas industriales a aquellos niños que no han alcanzado la edad mínima para abandonar la escuela.

Existen restricciones para el trabajo de menores de 18 años de edad, al cuidado de máquinas consideradas peligrosas, ni levantar cargas pesadas y que les ocasionen lesiones, así también donde se procesa el zinc y otros minerales y metales.

Conforme a la jornada para menores de 16 a 18 años, será de 48 horas semanales y 10 diarias. En cuanto a sus derechos como el salario y las vacaciones se limitan a determinada industria.

Lo que resalta en Gran Bretaña, son los programas y planes de gobierno para tener una mejor orientación, capacitación, y adiestramiento para combatir el desempleo, con el fin de ayudar a los jóvenes que a la edad de 16 años abandonan la escuela y no tienen trabajo.

"Desde el año de 1981, el gobierno británico dió a conocer en éste una nueva iniciativa sobre capacitación laboral, uno de cuyos principales objetivos era el mejoramiento de la enseñanza vocacional y la capacitación de todas las personas jóvenes, pues existe una elevada cifra de éstos

tos, carentes de empleo, lo cual es debido en parte al alto índice de natalidad de los sesentas". (11)

Con relación a México vemos que Gran Bretaña tiene un sentido proteccionista al crear planes y programas que van encaminados a proteger el trabajo de los menores y en especial cuando cumplen los 16 años, además de evitar que deserten de las escuelas para que continúen sus estudios. Aquí cabe resaltar que México se preocupa porque el menor de edad concluya sus estudios de manera satisfactoria, ya que de lo contrario le tomaría más interés al trabajo y abandonaría la escuela, sin embargo se exige para el trabajo instrucción primaria terminada y vayan con el ciclo de secundaria.

7.10 ALEMANIA

De este país, podemos decir que la Segunda Guerra Mundial afectó bastante las condiciones de éste, para elaborar una legislación laboral alemana para proteger a la juventud fue algo escasa, sin embargo desde el año de 1951, se tiene conocimiento que se preparan planes y programas para proteger el trabajo de los menores y una amplia prepara-

(11) IBIDEM, págs. 35 y 36.

ción profesional para los servicios de colocación obrera - que en Berlín Occidental estaban preparando las autoridades municipales.

Para mayores datos recomiendo consultar la obra de - Carl Nipperdey Hans "Evolución del Derecho Laboral Alemán - a partir de 1945. (12)

7.11 CRITERIO QUE SUSTENTA LA ORGANIZACION INTERNACIONAL - DEL TRABAJO EN RELACION AL TRABAJO DEL MENOR DE EDAD.

La Organización Internacional del Trabajo como órgano de la O.N.U., a partir del año de 1919 en que se fundó, cuenta entre sus propósitos dos fundamentales:

- 1) La protección de la infancia, tendiente a la abolición del trabajo de los niños y a la imposición de ciertos límites cuando trabajan, a efecto de - que estén en posibilidad de continuar su educación y de que se les asegure un desarrollo físico adecuado.
- 2) El establecimiento de programas dirigidos al bienestar infantil en todas las naciones del mundo.

[12] NIPPERDEY HANS, Carl, Evolución del Derecho Laboral Alemán a Partir de 1945, Instituto Madrid, Editorial REUS, Madrid 1953, págs. 22, 25 y 26.

Se ha estudiado la convivencia de elevar gradualmente - la edad de admisión al trabajo como un primer paso.- De manera reciente se ha prestado mayor atención a - la preparación de los niños tomando en cuenta las - aptitudes de éstos para el trabajo.

"De manera precisa, las medidas de la O.I.T. en torno - al problema engendrado por el abuso y explotación de los pequeños ha sido":

"1.- Prohibición del trabajo infantil.- Determinando se al caso edades mínimas de admisión al empleo, de acuerdo a la categoría de éste. En principio, la edad mínima general se encuentra en los 14 años, de acuerdo al Convenio No. 5, sobre la edad mínima en trabajos industriales (Washington 1919), revisado por el Convenio No. 59 (Génova, 1937) - que la elevó a 15 años; al Convenio No. 7, relativo a la - edad mínima en el trabajo marítimo (Génova, 1920), revisado por el Convenio No. 58 (Génova 1936) que la elevó a 15 - años; al Convenio No. 10, sobre edad mínima en la agricultura (Ginebra, 1932), aunque aquí se hace una salvedad en - tratándose de niños que hayan cumplido 12 años, los cuales - podrán ser empleados en trabajos ligeros fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, lo cual fue revisado por el Convenio No. 60 (Ginebra, 1937), que elevó la - edad a los 15 años y la salvedad a los 13 años. En cuanto -

a la edad mínima de los pescadores, el Convenio 112 (Ginebra, 1959), la estableció en 16 años. La edad mínima en trabajos subterráneos en las minas, se determinó serfa establecida por los miembros que ratificaron el Convenio 123 (Ginebra, 1965), no pudiendo ser inferior a los 16 años. Para el trabajo de pañoleros y fogoneros el Convenio No. 15 (Ginebra, 1921), requirió los 18 años".

"El más reciente Convenio, el No. 138 (Ginebra, 1973), adoptado como instrumento general para reemplazar de manera gradual a todos los mencionados, establece que todos los miembros para los cuales esté en vigor, se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores (artículo 1o.), especificando en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima en su territorio, misma que no podrá ser inferior a aquélla en la que cesa la obligación escolar, o en todo caso, los 15 años (artículo 2o.)".

"2.- Trabajo nocturno.- El cual se encuentra prohibido a los menores de 18 años según el Convenio No. 6 (Washington, 1911) sobre trabajo nocturno de los menores en la industria, revisado por el Convenio No. 90 (San Francisco -

1948) que conservó la misma edad; y al Convenio No. 79 -- (Montreal 1946), respecto de los trabajos, no industriales".

"3.- Trabajos peligrosos.- El Convenio No. 13 (Ginebra 1921) prohíbe emplear a jóvenes menores de 18 años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de ce rusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que con tenga dichos pigmentos; el Convenio No. 115 (Ginebra, 1960) prohíbe la ocupación de trabajadores menores de 16 años en trabajos que impliquen la utilización de radiaciones ióni - zantes y el Convenio No. 136 (Ginebra, 1971) prohíbe su empleo en actividades donde se utiliza el benceno".

"4.- Exámenes médicos.- El Convenio No. 16 (Ginebra, 1921) establece el exámen médico obligatorio para los menores empleados en buques; el Convenio No. 77 (Montreal, 1946) lo establece para los menores empleados en la industria; el Convenio 78 (Montreal, 1946) lo estipula para los trabajos - no industriales; el Convenio No. 113 (Ginebra, 1959) lo - prescribe para los pescadores y el Convenio No. 124 (Gine - bra, 1965) para los menores en trabajos subterráneos en las - minas".

"Otros campos han sido abarcados por la O.I.T., pero puesto que los instrumentos son muchas veces recomendacio - nes y no Convenios, sus efectos no son los mismos. Este es -

el caso de las horas de trabajo, el descanso semanal, los días festivos pagados, el aprendizaje, etc."

"Con motivo del año internacional del Niño en 1979, la O.I.T. intensificó sus actividades en este asunto, destacando entre otras acciones, una campaña contra las causas profundas del trabajo de los niños, como son la ignorancia y el subdesarrollo propugnándose por la cooperación técnica encaminada a la elevación de las condiciones económico-sociales, especialmente para el desarrollo rural".*(13)

"Por último nos referimos al Código Internacional del Trabajo. Brun y Galland indican la importante tendencia que desde sus orígenes mostró el Derecho del Trabajo por su internacionalización, inclinación más fuerte que en otras ramas jurídicas, si bien es cierto que el Derecho Internacional ha propugnado siempre por la civitas máxima exaltada por Christian Wolff al decir "EX FINE CIVITATIS MAXIMAE QUAE PERINDE AC SOCIETATEM INTER OMNES HOMINIS INSTITUIS IPSA NATURA UT IN IUSTUD CONSENTIRE DEBEANT GENTES".

(13) Véanse El Trabajo de los Niños Documento Interno, - Distribución limitada O.I.T. Departamento de Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo.-Servicio de Condiciones de Trabajo y de Vida. Ginebra 1979, Children And Work Discussion Papers on Themes Related to UYC I.L.O. 1979 International Year of the Children Geneva 1979 y Children and Work. An ILO Policy Framework for the International Year of The Children,- 1979 ILO, Genova 1978, según cita de Hugo Alberto Arriaga Becerra.

"Pues bien el conjunto de normas adoptadas por la O.I.T. constituye el Código Internacional del Trabajo y aún cuando ciertamente no todo su contenido tiene vigencia en la totalidad de los Estados miembros, ello se antoja una idea de valor superlativo. Innecesario resultaría aludir nuevamente a los Convenios que han quedado anotados en su parte principal." (14)

Con este punto culminamos nuestro estudio de Derecho comparado en relación al trabajo del menor de edad, no sin antes meditar un poco sobre esta problemática y hacer hincapié de que la cifra mundial anual de niños trabajadores es alarmante, esto aunado al medio ambiente que los rodea, además de tener que subsistir con su familia, e incluso algunos llegan a ser el sostén de la familia y sin embargo decaen en la mala alimentación que tienen y que los hace abandonar las escuelas. Con lo que si se trata de acabar con el problema del trabajo de los Menores una solución a nivel mundial, considerarla, es que se dé empleo para todos sin excepción alguna en cuanto a carácter humano y estudiar a fondo la edad a que sería prudente darse. Asimismo el pleno empleo de los adultos que son pilar de las familias obreras.

(14) Sepúlveda, César, Derecho Internacional y Whitaker Jr. Urban G. Politics and Power. A Text International Law Harper C. Row Publishers New York 1964, según cita el maestro Hugo Alberto Arriaga Becerra en su obra ya citada págs. 61, 62 y 63.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Los conceptos que maneja el Derecho del Trabajo respecto al Derecho Individual y que se estudiaron en el capítulo primero del presente trabajo son los adecuados para conocer el ámbito jurídico en el que se desenvuelve un trabajador, ya sea un hombre, una mujer o un menor de edad, principalmente éste último, ya que es preciso hacer notar los derechos de que goza y las obligaciones que tiene que cumplir para que vaya adquiriendo un sentido de responsabilidad.

SEGUNDA. Es claro que antes de tocar el aspecto laboral es muy importante que conozcamos cuestiones de carácter social, con lo que descubrimos que el trabajo de los niños, aunque existe en nuestra sociedad, la legislación laboral lo prohíbe tajantemente, mientras que el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años sí se encuentra legislado, junto con diversas prohibiciones a trabajos que no pueden desempeñar. Además no podemos hacer a un lado la capacidad, considerada como elemento de validez del acto jurídico y que nos ayuda a determinar la edad para que un menor se incorpore a la esfera del trabajo.

TERCERA. De los diversos tipos de fuente que conocemos del Derecho, y del estudio que realizamos de las Fuentes del Derecho del Trabajo, concluimos que para que nuestra materia ten-

ga una base sólida debe auxiliarse de la LEY por tratarse de una disposición emanada del Poder Legislativo, la CONSTITUCION por ser considerada como la norma fundamental de nuestro país, que consagra los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora, la JURISPRUDENCIA, por ser un derecho creado por los Jueces que tiene carácter obligatorio, los TRATADOS -- INTERNACIONALES apoyados en el artículo 133 de nuestra Carta Magna que tienden a beneficiar al trabajador en cualquier relación de trabajo. La EQUIDAD, porque consiste en la adaptación de la norma jurídica a los casos concretos y en particular en el Derecho del Trabajo tiene una función más amplia ya que procura la conciliación entre el carácter abstracto y rígido de la ley. Y por último mencionamos a la COSTUMBRE, en virtud de que además de tener una participación en el Derecho Laboral, es considerada fuente supletoria del Derecho Positivo, ya que el legislador establece que a falta de precepto legal aplicable a determinada controversia, deberá el juez recurrir a la Costumbre.

CUARTA. Las diversas etapas históricas que menciono en el presente trabajo nos enseñan la manera en que van apareciendo las modalidades del trabajo y lo más importante: el trabajo de los menores de edad y de los niños, sus consecuencias y como va surgiendo una protección jurídica a los menores trabajadores que se incorporan a la población económicamente activa. Además notamos en cada época un incremento en la población insuficiente a los menores, vemos que en nuestros días este problema no puede ser

tomado a la ligera.

QUINTA. En cuanto al análisis del Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta el trabajo de los menores, observamos que los preceptos legales que lo contienen son excelentes, ya que nos dan a conocer quienes son las autoridades que se encargan de ver las cuestiones relativas al menor trabajador, los trabajos que pueden desempeñar, los que están prohibidos para ellos, los requisitos para trabajar y algunos derechos, pero aún así denotamos una protección insuficiente que debe ser analizada por el legislador para efectos de elevar mejor las condiciones de vida de los menores trabajadores.

SEXTA. Encuanto a los derechos adquiridos de los menores de edad que laboran en las tiendas de autoservicio y departamentales, podemos concluir que se tratan de las condiciones generales de trabajo en la relación laboral, ya que son normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y además determinan la retribución que reciben por su trabajo y en especial los menores de edad conocidos como "Empacadores" o "Cerillos".

SEPTIMA. Por lo que hace a las proposiciones personales que presento, concluyo que al menor trabajador se le siga dando una mayor participación para que él busque su propia superación personal, asimismo sea regularizada la protección insuficiente

que existe respecto a él para elevar su nivel de vida y colme deficiencias en este trabajo y otros que desempeñan, por lo que beneficiaría la creación de un Código Laboral de menores de edad.

Además cuando los menores trabajadores concerten una relación de trabajo ésta debe plasmarse en un Contrato por escrito que logre asegurar sus derechos que constituyen las Condiciones Generales de Trabajo a que se sujeta. Su jornada de trabajo debe ajustarse a lo establecido en la ley para que de esta forma conjugue su actividad de trabajador con la de estudiante.

Por lo que hace al salario, propongo que el Menor "Empacador", sea retribuido con un salario mínimo, toda vez que con la propina que comunmente recibe no es posible sufragar gastos. Sus vacaciones se den dos veces al año y si laboran domingos debe pagárseles la prima dominical correspondiente.

Asimismo propongo que a los menores "cerillos", se les extienda el servicio médico y asignárseles un seguro de vida y si ya lo tienen seguirlo protegiendo. Se otorgue un día dedicado al menor trabajador, como un medio de motivación a él y se le dé como incentivo. Además el servicio de comedor para aquéllos que les sea imposible ir a su casa y aquél que lo necesite. Además del buen trato que deben de recibir.

Por último propongo como una medida precautoria sancio-

nar, o en su caso, privar del trabajo a aquéllos menores "Empacadores" que cometan algún delito teniendo más de los 16 años-cumplidos y considerando la realidad que estamos viviendo sería interesante la iniciativa del Procurador General de Justicia del Distrito Federal de tomar en cuenta la penalidad de los delitos a partir de que el delincuente tiene 16 años cumplidos.

OCTAVA. En cuanto a la Crítica que presento en este trabajo, radica en la existencia de tanto niño y menor de edad trabajando en las calles, una de las razones entre tantas, es que los padres en sus respectivos empleos no obtienen un salario suficiente para cubrir sus necesidades y por ello los hijos se sienten obligados a buscar trabajo y nuestro sistema legal debe coadyuvar a que esto termine procurando empleo para todos sin ser tan rígido teniendo en cuenta la realidad que se vive.

NOVENA. Con los países que menciono en el estudio de Derecho-comparado en relación al trabajo del menor de edad, vemos que toman un sentido proteccionista hacia el menor en varias cuestiones que se asemejan a la legislación mexicana, así como las prohibiciones que las propias leyes establecen. Asimismo la labor que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) lleva a cabo con la protección de la niñez a nivel mundial se destaca a través de la ratificación que los Estados Miembros como México realizan de los diversos convenios y en particular aquéllos que se refieren a los menores trabajadores.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA
OBRAS DE DOCTRINA

- 1) ALONSO OLEA MANUEL. Lecciones sobre Contrato de Trabajo .
Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid 1968.
- 2) ARRIAGA BECERRA HUGO ALBERTO, La Necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus consecuencias en el Derecho Laboral con jurisprudencia , Editorial Orlando Cárdenas, editado en México 1990.
- 3) BARROSO FIGUEROA JOSE, Derecho Internacional del Trabajo ,
Editorial PORRUA, S.A. de C.V., México 1987.
- 4) BRAVO GONZALEZ AGUSTIN Y BRAVO VALDES BEATRIZ. Primer Curso de Derecho Romano , 11a. Edición, Editorial Pax-México,
México 1984.
- 5) CALDERA RAFAEL, Derecho del Trabajo , 2a. Edición, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1960.
- 6) CARRO IGELMO ALBERTO JOSE, Historia Social del Trabajo ,
7a. Edición, Bosch Casa Editorial S.A., Barcelona 1986.
- 7) DAVALOS MORALES JOSE Derecho del Trabajo I , Editorial -
PORRUA, S.A., México 1988.

- 8) DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo Tomo I, 6a Edición, Editorial PORRUA, S.A., México 1986.
- 9) DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 11a. edición, Editorial PORRUA S.A., México 1988.
- 10) DE LA VILLA GIL ENRIQUE Y PALOMEQUE LOPEZ CARLOS. Introducción a la Economía del Trabajo, Volúmen I, Colección Universitaria, Editorial Debate, Madrid 1980.
- 11) DE PINA RAFAEL Elementos de Derecho Civil Mexicano, 1er. - Volúmen, 6a. Edición, Editorial PORRUA, S.A. México 1972.
- 12) GALINDO GARFIAS IGNACIO, Derecho Civil, 8a edición, Editorial PORRUA, S.A., México 1987.
- 13) GARCIA MAYNEZ EDUARDO, Introducción al Estudio del Derecho 38a. Edición, Editorial PORRUA, S.A., México 1986.
- 14) GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial PORRUA, S.A., México 1984.
- 15) MARGADANT S. GUILLERMO FLORIS Panorama de la Historia Universal del Derecho, 3a. edición, Editorial PORRUA, S.A. - México 1988.

- 16) MOZART RUSSOMANO VICTOR, La Estabilidad del Trabajador - en la Empresa, Editorial UNAM, México 1981.
- 17) NIPPERDEY HANS CARL, Evolución del Derecho Laboral Alemán a partir de 1945, Editorial Reus, Instituto Madrid, Madrid 1953.
- 18) ORTIZ URQUIDI RAUL, Derecho Civil Parte General, Editorial PORRUA, S.A. México 1977.
- 19) ROJINA VILLEGAS RAFAEL, Derecho Civil Mexicano Tomo I 3a.Ed. Editorial PORRUA S.A., México 1977.
- 20) WILLOUGHBY FRANKLIN WILLIAM, Legislación Obrera de los - Estados Unidos, traducido por Luis de Terán, Editorial la España Moderna, Madrid.

LEGISLACION UTILIZADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 90a. edición, Editorial PORRUA S.A. de C.V., México 1990.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal, 58o. edición, Editorial PORRUA S.A. de C.V., México 1990.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, 64o. edición Editorial PORRUA, S.A. de C.V. México 1990.
- 4.- Ley del Seguro Social, 1a edición, Editorial ALCO, S.A., México 1989.
- 5.- Compilación de Legislación para Menores, editado por el Instituto Nacional de Protección a la Infancia, México 1975.
- 6.- Estatuto de los Trabajadores. Texto articulado y normas de Desarrollo, comentarios de Francisco González Lena, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 4a. edición, Madrid, España 1988.

OTRAS FUENTES

- 1.- DE PINA RAFAEL Y DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho, 15a. edición, Editorial PORRUA S.A. México 1988.
- 2.- CONSEJO NACIONAL DE POBLACION, Manual de la Familia, CONAPO, México 1985.
- 3.- CHACON MARTIN, PEREZ Y MENDOZA RAFAEL Y FELIPE RODEA, 9 - Puntos Para Beneficiar a los Infantes de la Calle, Periódico el Nacional, Número 22, 333 del 13 de abril de 1991 - Edición Matutina, México, D.F. 1991.
- 4.- RAMIREZ GRONDA JUAN D. Diccionario Jurídico, actualizado, corregido y aumentado, 10a. edición, editorial Heliastro - S.R.L., México 1988.
- 5.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Dirección General de Previsión Social, El Trabajo de Mujeres y Menores, Cuadernos del Trabajador, INET, México 1971.
- 6.- SOLORZANO ALFONSO. Estudio de 1000 casos de Niños dedicados al comercio ambulante y servicios en la Ciudad de México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, cuadernos INET, México 1979.

- 7.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Facultad de Derecho, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo editado en UNAM, México 1974.
- 8.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Facultad de Derecho, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, editado en UNAM, México 1974.
- 9.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Facultad de Derecho, Seminario del Derecho del Trabajo Primer Congreso Nacional sobre el régimen jurídico del Menor, Tomo II, 1973.
- 10.- DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, Los Niños de la Calle rehabilitados socialmente serán adiestrados para el Trabajo y protegidos Legalmente como Menores Trabajadores del D.F., Periódico Mural "Concertación Laboral" No. 12 Junio-Julio México 1991.
11. DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL D.D.F. Declaración Final y Compromisos de las Cruzadas de Participación Ciudadana para la protección de los Menores Trabajadores en el D.F. México 1991..