

301809
59
2g

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

**LA SITUACION JURIDICO LABORAL DE LOS MENORES
Y SU ACTIVIDAD ECONOMICA**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
NORA TORRERO LEON

Primera Revisión: Lic. Jorge Estudillo Amador
Segunda Revisión: Lic. Jesús Cortés Sobrevilla

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1991



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.

LA SITUACION JURIDICO LABORAL DE LOS MENORES
Y SU ACTIVIDAD ECONOMICA

I N D I C E

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

C A P I T U L O P R I M E R O

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.....	2
A).- EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD.....	2
B).- EL TRABAJO ENTRE LOS AZTECAS.....	6
C).- EL TRABAJO EN LA COLONIA.....	8
D).- EL TRABAJO EN LA EPOCA VIRREINAL.....	17
E).- EL TRABAJO EN EL MEXICO INDEPENDIENTE.....	26
F).- EL TRABAJO EN EL MEXICO CONTEMPORANEO.....	37
2.- ANTECEDENTES GENERALES.....	46
I).- CAUSAS DEL TRABAJO DEL MENOR.....	47
A).- LA MISERIA.....	47
B).- LA MIGRACION A LAS GRANDES CIUDADES....	49
II).- CONSECUENCIAS DEL TRABAJO DEL MENOR.....	51
A).- ECONOMICAS, SOCIALES Y LABORALES.....	51

B).- CULTURALES.....	52
C).- FISICAS.....	53
D).- PSIQUICAS.....	56

C A P I T U L O S E G U N D O

1.- TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.....	59
2.- CONCEPTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	60
3.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.....	64
4.- PRESUNCION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	66
5.- FUNDAMENTO LEGAL DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	69
6.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:.....	71
A) DEFINICION.....	71
B) ELEMENTOS.....	74
C) FUNDAMENTO LEGAL.....	78

C A P I T U L O T E R C E R O

I.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN OTROS PAISES...	81
A).- EN INGLATERRA.....	81
B).- EN BELGICA.....	94
C).- EN ALEMANIA.....	95
D).- EN FRANCIA.....	103
E).- EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.....	108
F).- EN LA UNION DE REPUBLICAS SOVIETICAS Y SOCIALISTAS.....	109
G).- EN CUBA.....	112

C A P I T U L O C U A R T O

I.- EL ARTICULO 123 CONSITUCIONAL Y EL MENOR.....	118
2.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA PROTECCION DEL MENOR.....	127
3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PROTECCION DEL MENOR.....	140
A).- LA NULIDAD DE LA RELACION LABORAL DE UN MENOR DE 14 AÑOS.....	142
B).- LA EDAD MINIMA Y LA CAPACIDAD PARA	

CONTRATAR.....	145
C).- LAS PROHIBICIONES.....	150
D).- UNA JORNADA ESPECIAL.....	153
E).- LAS VACACIONES.....	155
F).- EL DESCANSO DOMINICAL.....	157
G).- LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.....	159
H).- LA INSPECCION DEL TRABAJO.....	160
I).- LAS SANCIONES.....	163
4.- EL CASO ESPECIFICO DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN LOS SUPERMERCADOS, DENOMINADOS CERILLOS O EMPAQUETADORES.....	164
5.- EL TRABAJO DEL MENOR NO SUJETO A UNA RELACION LABORAL.....	170

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

El menor de edad y su problemática, con los diversos matices y dimensiones que la caracterizan, han preocupado desde hace mucho tiempo a los juristas y legisladores de todo el mundo. Los intentos por encontrar los mecanismos adecuados para proteger a quien se halla en estado jurídico social de desventaja, dieron por resultado lo que algunos especialistas han denominado Derecho del Menor, disciplina jurídica que se configura por el estudio sistemático de normas cuyo objetivo es lograr la protección integral del menor, desde su concepción biológica hasta su mayoría de edad, a través del Derecho.

Aunque el trabajo infantil, en el sentido clásico de explotación en gran escala de los niños marginados en las fábricas y minas, originado principalmente por la Revolución Industrial en el siglo XIX, pertenece hoy al pasado, la actividad laboral durante la infancia sigue siendo un fenómeno difundido y persistente.

Según las últimas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, a finales de 1986, había en el

mundo por lo menos 55 millones de niños menores de quince años que trabajaban, de estos, más de 52 millones se hallaban en los países en vías de desarrollo.

En México existen diversos ordenamientos que directa o indirectamente se ocupan de la protección jurídica del menor; razón ésta por la que algunos estudiosos del Derecho se interesaron en elaborar un código único. Los intentos de codificación en México se remontan al año de 1942, si bien, por causas múltiples, no han prosperado en términos generales. Hay, desde luego, resultados aislados como son los casos del estado de Guerrero (1956), Michoacán (1968), y Yucatán (1972), estados donde se elaboró un Código del Menor.

En el Primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor, celebrado en México en el año de 1973, nuevamente se analizó y debatió a fondo la posibilidad de llegar a una codificación única. Se concluyó que primero tendrían que determinarse los alcances de nuestra normatividad jurídica vigente al respecto, para proponer reformas y, en su caso, llenar lagunas.

En México, según datos del Censo Nacional de Población

de 1980 la población infantil (hasta los dieciseis años) representaba un poco menos de la mitad de la población, muchos de estos niños se lanzan a la calle por un intento de supervivencia, ya que en México, la necesidad de la población para trabajar crece incesantemente. En cambio, las oportunidades de trabajar decrecen con el tiempo, al igual que el número de personas técnicamente preparadas, propagándose el desempleo y subempleo en nuestro país.

En un marco como el que vivimos, el trabajo del menor, se convierte en un importante complemento del ingreso familiar.

En el año de 1976, la Asamblea General de las Naciones Unidas resolvió declarar el año de 1979, Año Internacional del Niño, a fin de estudiar su problemática, y plantear posibles soluciones mediante la implantación de programas dirigidos a lograr su bienestar. Con ese motivo, la Comisión para el Año Internacional del Niño en México hizo una propuesta que dió como resultado la elevación a rango Constitucional de los derechos del menor. (Adición al Artículo 4o. Constitucional, publicada el 18 de Marzo de 1980 en el Diario Oficial).

Así es, el problema, puede ser atribuible a la

urbanización, la industrialización, las migraciones, la explosión demográfica, la inflación o devaluación del peso frente al dólar, o a muchas otras causas, pero en realidad, la verdadera causa, es la miseria en que vive el grueso de la población.

Así mismo, es inegable que en nuestro país, tanto la Carta Magna como la Ley Federal del Trabajo, son letra muerta, ya que basta con viajar en el Metro, los camiones, ir al centro de la ciudad, o salir a las calles para comprobar la enorme cantidad de niños menores de edad trabajando ya sea en forma independiente o subordinada. No podemos continuar con los ojos vendados, el trabajo del menor existe, y tenemos que buscar la forma legal de solucionar el problema, porque nadie niega que los niños de hoy son nuestro México de hoy y del mañana.

C A P I T U L O P R I M E R O

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS

- A).- EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD
- B).- EL TRABAJO ENTRE LOS AZTECAS
- C).- EL TRABAJO EN LA COLONIA
- D).- EL TRABAJO EN LA EPOCA VIRREINAL
- E).- EL MEXICO INDEPENDIENTE
- F).- EL TRABAJO EN EL MEXICO CONTEMPORANEO

2.- ANTECEDENTES GENERALES

- I).- CAUSAS DEL TRABAJO DEL MENOR
 - A).- LA MISERIA
 - B).- LA MIGRACION A LAS GRANDES CIUDADES
- II).- CONSECUENCIAS DEL TRABAJO DEL MENOR
 - A).- ECONOMICAS, SOCIALES Y LABORALES
 - B).- CULTURALES
 - C).- FISICAS
 - D).- PSIQUICAS

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

A).- EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD.

La importancia del trabajo como factor de producción es un hecho tan antiguo como el hombre, toda vez que sin el trabajo no hay posibilidad de producción y progreso, además de ser el factor más importante para la creación de bienes y servicios.

Lo anterior en virtud de que la naturaleza, como el capital, a pesar de ser factores que concurren para la creación de los bienes, se encuentran subordinados al trabajo, porque el capital, requiere siempre del trabajo para su creación y la naturaleza, aunque es capaz por sí sola de desarrollar bienes que sirven para satisfacer las necesidades del hombre, no entra en la vida económica, sino cuando el hombre, mediante su trabajo la pone en condiciones de servirle como es el caso de la recolección de frutos, toda vez que no se convierten en bienes sino cuando el hombre los recoge o toma por sí mismo para satisfacer su hambre o sus necesidades de vestido o de

vivienda. Por lo tanto es válido afirmar que el trabajo es el factor fundamental de toda actividad económica.

Ahora bien, en la época antigua se distinguieron dos tipos de hombres, el hombre nómada y el hombre sedentario. El hombre nómada ejercitaba una actividad impedido por su misma forma de vida. Esta actividad la realizaba por cuenta propia y estaba encaminada a la adquisición de medios necesarios para su subsistencia. Por lo demás, el hombre primitivo no vivió bajo un régimen de propiedad, si se exceptúa el hecho de que considerase como propias y privativas las herramientas que construyó para el logro de los medios necesarios a su sustento. En tal sentido puede admitirse como correcta la afirmación marxista relativa a que la ley económica fundamental del régimen de la comunidad primitiva fue la de producir los medios indispensables para la existencia de dicha comunidad, con ayuda de instrumentos de producción rudimentarios y a base de trabajo colectivo.

"El hombre sedentario, en cambio, crea relaciones más duraderas con la tierra, de la que obtiene determinados productos, y a la que irá configurando a través de sucesivas parcelaciones, como patrimonio propio, que le ata

y vincula en mayor medida a una demarcación determinada."(1)

La primera forma de prestación de servicios en esa época fue bajo el régimen de la esclavitud, cuya característica fundamental consistió en que el poder del señor sobre el esclavo fue absoluto. La sociedad apareció dividida en dos grandes grupos o sectores; el de los hombres libres y el de los esclavos, estos últimos sin derecho y considerados como cosas.

De esta forma, la esclavitud constituyó el fundamento de una situación social cuyo origen fue cualquiera de estas causas:

A).- La guerra; B).- La insolvencia del deudor; C).- El nacimiento de madre esclava; D).- La condena Penal; E).- Por disposición de la Ley.

"Conceptuado el esclavo como cosa, el objeto de la relación de trabajo era el esclavo mismo, no su prestación.

(1).- Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. España. 1971. Página 52.

En puridad de principio diremos que ni siquiera la relación era posible ya que esta requiere la condición de personas en las que aparecen como sujetos de la misma y el esclavo no lo era, para el derecho. Como es fácil deducir de lo antes descrito, se trata más que de una dependencia en la que fundar un vínculo jurídico, de una anulación de la libertad que, al reconocer al esclavo únicamente como objeto, convierte en prácticamente imposible la existencia de relaciones jurídicas de trabajo". (2)

Como lo señala Rafael Caldera; "Dejando a un lado el sistema de trabajo familiar de las primeras agrupaciones humanas, puede decirse que en las grandes civilizaciones antiguas el trabajo forzado constituía el régimen general de trabajo". (3) Lo anterior porque la característica principal de dichas civilizaciones, era el aprovechamiento del trabajo ajeno mediante la imposición coactiva, de tal manera que la esclavitud era casi el único medio para

(2).- Obra Citada. Alonso García, Manuel. Página 53.

(3).- Caldera Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo Tomo I. Segunda Edición. Octava reimpresión. Buenos Aires. 1984. Página 91.

obligar a los hombres a obedecer y cooperar en el trabajo armónicamente, siendo la norma de trabajo la voluntad de los señores, de lo que resulta que poco se sabe sobre los antecedentes de trabajadores que en la antigüedad desarrollaron labores similares a las que realizan los trabajadores de confianza de la actualidad.

B).- EL TRABAJO ENTRE LOS AZTECAS

En la época de los Aztecas no se puede hablar propiamente del trabajo de los menores a decir del maestro Toribio Esquivel Obregón, los vínculos familiares en la familia azteca, eran muy débiles, ya que los padres no podían conservar por largo tiempo a sus hijos, pues a cierta edad, el niño era mandado a la escuela. Había tres tipos de escuelas a saber:

A).- Los telpochcalli o casa de jóvenes, que era a la que asistían la mayoría de los jóvenes, que se encontraban repartidos en todos los calpullis (los barrios) de Tenochtitlán, se les enseñaba principalmente el arte de la guerra, la religión, y el trabajo de la tierra.

B).- Los Calmecac, que eran a las que asistían los hijos de la clase aristócrata, eran centros de educación superior, donde se transmitían los conocimientos más elevados de la antigua cultura, se ponía mucho énfasis en el arte de la guerra y de la religión.

C).- Los Cuicacalli, en la que se enseñaba el arte del canto, la danza y la música.

Normalmente quienes transmitían dichos conocimientos eran los sacerdotes y los sabios.

Estas tradiciones eran positivas, ya que desde la primera infancia se iba capacitando al sujeto en diversos conocimientos, los cuales solo eran aplicables a los hijos de los aztecas, otro trato tenían los de los tlaxcaltecas y otras tribus, cuando eran sometidos por la tribu guerrera de los aztecas, ya que su destino final era la esclavitud o la piedra de los sacrificios.

Respecto al trabajo y a la esclavitud, Lucio Mendieta y Nuñez nos dice: "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial...., nada sabemos respecto de las horas de trabajo y de salario, nada

respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, no obstante que, a pesar de la insitución de la esclavitud debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y los obreros libres... La esclavitud era en cierto modo una institución de trabajo". (4)

C).- EL TRABAJO EN LA COLONIA.

En la época de la colonia se distinguieron dos tipos de trabajo, el trabajo del campo y el trabajo de las ciudades. El trabajo en el campo se caracterizaba por ser un trabajo forzado, toda vez que "Los conquistadores consideraron que el hecho de la conquista constitula para ellos un doble derecho, el de apoderarse de la tierra y el de apoderarse de los indios que en ella se encontraban. De ahí que lo primero a que proveyeron fue al reparto de las tierras en cuyo reparto se incluían los naturales que las habitaban. Los habitantes de la tierra tenían obligación de

4).- Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Precolonial.

Editorial Porrúa. 1937. PÁgina 57.

tributarles y servirles".(5)

Ahora bien, con el pretexto de instruir a los indios en la religión católica y de tenerlos bajo su guarda y depósito, el conquistador siempre exigió de los indios servicios personales y tributos sin limitación alguna.

El problema de la mano de obra fue uno de los más difíciles de resolver durante la época de la Colonia, toda vez que por un lado los obreros españoles no se iban a trasladar al Nuevo Mundo para ocuparse, con igual o menor salario, en lo mismo que se ocupaban en su tierra y por otro lado los agricultores indígenas no iban a dejar sus tierras para convertirse en jornaleros mal retribuidos, como entonces lo eran en todas partes del mundo, siendo por lo tanto que no se encontró otra solución, que de forzar a los indios a suministrar mano de obra. Primeramente se recurrió a la encomienda durante la conquista, pero como realmente fue imposible destruir dicho sistema, los reyes de España lo reglamentaron, limitando las obligaciones de

- - - - -

- 5).- Castorena J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero.
4a. Edición.1964. Página 39. México.

los indios e imponiendo deberes a los encomenderos. Para la interpretación de esa reglamentación, la encomienda es el derecho que tenía el encomendero de recibir el trabajo de los naturales a cambio de un salario competente, a dar tiempo suficiente para el descanso, con la prohibición de llevar a los naturales a climas distintos e insalubres, así como de no ocuparlos en labores mineras. Pero todo esto no sirvió para que el trabajo forzado persistiera a pesar de haber sido reglamentado, ya que lo cierto es que la encomienda fue el derecho que tenía el encomendero de cobrar tributo a los naturales, cuyo monto no podía exceder de dos mil pesos al año, así como el derecho de exigir servicios de los indios que estaban sujetos a ella. "El tributo se pagaba generalmente en especie y en su cobro era auxiliar importante del encomendero, el cacique del lugar".

De lo anterior se puede distinguir una actividad laboral que tiene semejanza con la de los actuales trabajadores de confianza, por la forma en que el cacique sustituye las labores del encomendero.

"La encomienda duraba dos vidas, es decir, quedaban sujetos a ella los naturales de la tierra al constituirse la

encomienda y sus hijos". (7)

Pero como los españoles abusaron del derecho que les daba la encomienda, ocupando a los niños continuamente en las actividades agrícolas, ganaderas o mineras, la Corona les privó de dichos derechos hacia mediados del siglo XVI e inmediatamente después se adoptó el sistema llamado del servicio personal. Este servicio personal prevaleció hasta casi el final de la época colonial.

"Tendía este sistema a repartir lo más equitativamente la carga de trabajo que se imponía a los indios y el beneficio que de esta carga recibían los españoles: todos los indios estarían obligados ahora a dar el servicio (antes solo los indios de encomienda), y todos los empresarios españoles tendrían derecho a recibir el servicio (antes solo los encomenderos). Distribuida así la carga de trabajo, tocó a cada indio, al año, mes y medio aproximadamente de trabajo".(8)

- - - - -

7).- Obra citada. Castorena J. de Jesús. Página 40.

8).- Jimenez Moreno, Wilberto. Historia de México. Editorial E.C.L.A.. 4a. Edición. 1969. Páginas 256 y 257.

Más o menos a mediados del siglo XVII, el servicio personal fue suprimido, con excepción de los que laboraban en las minas, quedando privados de este servicio los dueños de las haciendas agrícolas y ganaderas y, como la mano de obra segula siendo escasa, los propietarios al tener dificultades para procurársela, buscaron un procedimiento que se llamó peonaje. El peonaje consistió en arraigar y sujetar a los indios mediante anticipos de dinero en efectivo, a cuenta de los salarios que entregaba el patrón y como estos eran infimos, la deuda continuamente crecía y se renovaba y por lo tanto el indigena solo podía abandonar la hacienda en que trabajaba cuando terminaba de pagar su deuda.

Por lo que respecta a la mano de obra asalariada, la mejor retribulda fue la que se laboró en el interior de las minas, "llegando los salarios más altos hasta alrededor de un peso diario ". (9)

Por otro lado, en virtud de que el obraje tuvo las mismas dificultades para procurarse trabajadores, el patrón solo pudo retenerlos usando el mismo sistema de la

9).- Obra citada. Jimenez Moreno, Wilberto. Página 257.

hacienda, esto es, mediante el endeudamiento, padeciéndolo el trabajador de las mismas injusticias que padeció el peón en las haciendas. " No extraña, por ello, que la mayoría de estas fábricas fuesen verdaderas cárceles y que el tratamiento que en ellas se daba a los trabajadores fuese igual o peor que el dado entonces a los presos en las prisiones públicas". (10)

Ahora bien, los naturales rebeldes fueron los esclavos en la época de la Colonia en virtud de estar en desacuerdo con la conquista y con las condiciones derivadas de la misma siendo por lo tanto objeto de toda clase de transacciones comerciales, para que realizaran toda clase de trabajos sin que el propietario tuviera alguna obligación para con ellos.

En virtud de que los españoles implantaron en México los sistemas jurídicos de su época, organizaron los oficios en gremios, por lo que el trabajo en las ciudades fue el de los artesanos, la finalidad básica del gremio consistió en regular el trabajo entre sus asociados y el mantenimiento

10).- Obra citada. Jimenez Moreno, Wilberto. Página 257.

de un monopolio frente a terceros, o sea, frente a los que eran socios del gremio, de tal manera que siguió tratando de conseguir la igualdad de condiciones de trabajo para sus miembros, limitando a tales efectos la libre competencia, objetivo que obligaba a la reglamentación de la técnica industrial, del control de instrumentos de fabricación del régimen de explotación de la mano de obra, de la inspección, del comercio, por lo que la organización gremial controló la mercancía, fijaba los precios y organizaba la forma de trabajo en orden a su mayor rendimiento, todo lo anterior, basado en una estructura jerárquica, integrada por aprendices, compañeros u oficiales y maestros.

El aprendiz debía instruirse en el oficio, con la característica fundamental de obediencia hacia el maestro y con un período de aprendizaje, que podía abarcar de cuatro a seis años. Los oficiales o compañeros, fueron una categoría que se caracterizaba por haber pasado por el período de aprendizaje sin llegar aun al grado de maestro, y por lo tanto llegó a ser una persona que cubría las condiciones en algunos casos de maestro por sus conocimientos, pero contratado como obrero. El maestro representaba al gremio de la categoría más elevada llegando

al momento en que se hacia cada vez más difícil tener esta categoría al existir un grado de dificultad considerable que provenia de una exigencia de los demás maestros del gremio como un requisito imprescindible para acceder a la categoría de maestro. Así el gremio se convirtió en la unión de maestros a través del poder ejercido por ellos mismos mediante sus tres requisitos esenciales exigidos para obtener dicha condición, siendo estos los siguientes:

- a).- La capacidad que erapreciada por los jefes de la profesión u oficio.
- b).- El pago de los derechos, frecuentemente onerosos y señalados como innecesarios e indispensables.
- c).- La compra de la profesión al señor y al rey.

En lo que respecta a la actividad industrial, esta se encontraba regida y meticulosamente canalizada a través de los gremios, los cavildos y los monarcas, quienes reglamentaban y vigilaban el cumplimiento de dichos ordenamientos, mismos que determinaban donde, quienes y cuando podian ejercer las profesiones artesanales, cuales habian de ser los materiales, el peso, la medida, la

calidad y la forma de los productos industriales e inclusive a que precio debían de venderse cada uno de estos productos.

Por lo anterior, la industria en la Nueva España abarcó dos grandes ramas, la gremial y la capitalista, siendo en el taller gremial donde tuvieron su asiento la mayoría de las industrias, por ejemplo la de la platería, la orfebrería, la herrería, etc, etc, por lo que solo unas pocas se fincaron sobre fábricas u oficinas propiedad de una persona o compañía y cuyos operarios libres eran los llamados jornaleros.

En esta clase de industria capitalista, por la forma de relación entre el dueño y el trabajador habría que incluir el obraje o fábrica de tejido, el trapiche o fábrica de azúcar y la llamada en la época Colonial de oficinas, o sea las fábricas de manteles, tocinos, cecinas, etcétera siendo lo más importante de estas fábricas, como lo señalamos en líneas anteriores, el obraje, que abundó en las regiones laneras.

Ahora bien, la riqueza en la Colonia era enorme, pero solo era disfrutada plenamente por pocos, pues la riqueza

de gran rendimiento estaba acumulada, o en manos de la iglesia o en manos de una pequeña aristocracia terrateniente, minera y mercantil. Este reducido grupo lo integraban los criollos y los españoles, que eran los propietarios de las grandes haciendas y minas más ricas, así como eran los propietarios de las grandes casas mercantiles y monopolizadores del comercio exterior. Existía una reducida clase media, formada por los agricultores, los artesanos, los comerciantes y los profesionales que tenían fortunas o ingresos de cierta consideración, participando también en la referida prosperidad.

Por otro lado las clases inferiores, por ser económicamente las más débiles, como los indios, los mestizos y las castas asalariadas y los agricultores pobres en una gran mayoría, no mejoraron casi de condición pero en general, nada cambió para los individuos de esta clase baja, quienes siguieron padeciendo limitaciones económicas y soportando el desprecio de la gente de clases económicamente superiores.

D).- EL TRABAJO EN LA EPOCA VIRREINAL.

Después de la conquista, surgieron la encomienda y los repartimientos, figuras mediante las cuales los indígenas sufrieron la más grande explotación, muchos españoles de aquella época no consideraban a los nativos como seres humanos, pero entre los colonizadores hispanos hubo algunos misioneros que con base en principios caritativos y cristianos combatieron esta situación. Entre ellos destacan Fray Bartolomé de las Casas y Fray Antonio de Montesinos, este último, desató una gran polémica, pues en la homilía dominical, arrojó una serie de acusaciones en contra de los encomendadores y conquistadores, cuestionando los derechos que tenían los españoles frente a los indígenas.

Este discurso sembró conciencia, y fué entonces cuando algunos peninsulares empezaron a dudar sobre la causa o el título en el que se fundaban para conquistar a los indígenas.

Este cuestionamiento provocó una serie de discusiones en las que intervinieron destacados teólogos, juristas y filósofos, reunidos previamente por los Reyes Católicos Don Fernando y Doña Isabel, que realmente estaban preocupados por la situación de los indígenas.

Como consecuencia de estas discusiones, nace un sentido de protección hacia los nativos y surgen las primeras leyes de carácter laboral expedidas por la Colonia, y estas eran las "Leyes de Burgos", que reglamentaron el trabajo de los indigenas, pero no el de los menores.

Respecto a este sentido proteccionista de los españoles hacia los indigenas nos dice Guillermo Cabanellas de Torres: "España hizo todo lo posible, por medio de leyes, reales cédulas y ordenanzas, para remediar los abusos y proteger a los indigenas, pero esa protección a juicio de algunos autores no tuvo eficacia, pues sus disposiciones no se cumplieron".(11)

Posteriormente de las Leyes de Burgos de 1512, surgen una serie de ordenanzas que tienen por objeto reglamentar el trabajo de los menores en el año de 1513, en la "Declaración de Valladolid", se modifica la Ley de Burgos, esta declaración nos señala en uno de sus puntos:

(11).- Cabanellas de Torres, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Libreros Editores. Tomo I. 1960. Buenos Aires. Pag. 138. 1a. Edición.

"Los niños y niñas menores de 14 años solo servirán en cosas adecuadas a sus fuerzas, como deshierbar las haciendas de sus padres si las tuviesen; los mayores de catorce años permanecerán en poder de sus padres hasta la edad legitima o cuando se casen. Si carecian de padres eran vigilados por alguna persona y servian a juicio de los jueces sin perjuicio de su doctrina, dándoles de comer y el jornal que se tasase por los mismos jueces; los que quisiesen aprender algún oficio podrian hacerlo y no serian compelidos a trabajar en otras casas". (12)

Tal y como se desprende de esta ordenanza, la voluntad de los menores era substituida por la voluntad de los jueces, que eran una especie de tutores dativos que podian fijar el jornal y otras características del trabajo, aunque se le daba la libertad al menor de escoger el trabajo que le gustara, siempre y cuando fuera acorde a sus fuerzas.

"En las ordenanzas de Buen Gobierno y de Buen Tratamiento a los indios de 1527, Hernán Cortés prohíbe los

(12).- V. Zavala Silvio. Estudios Indianos. Edición del Colegio Nacional. 1948. Página 169.

trabajos forzados a las mujeres y a los menores". (13)

En la Real Cédula de 1632, para el trabajo de las industrias, se señala que en los gremios habla jerarquías, distinguiéndose a los maestros artesanos de los oficiales y aprendices. Para entrar al oficio, se necesitaba, en primer lugar ser aprendiz; la edad aproximada para serlo era entre los diez y los doce años.

Este periodo de aprendizaje duraba aproximadamente siete años y su retribución consistía únicamente en la comida y el vestido, a cambio el trabajador debía cumplir con determinadas horas de trabajo. Mediante cierto pago, el aprendiz era matriculado en la corporación, teniendo que ejecutar una obra determinada para llegar a la categoría de compañero obrero.

La maestría representaba el escalafón más alto, pero para llegar a ser maestro se tenía que cumplir con reglas muy estrictas y difíciles de superar; por lo que muchas personas se quedaban de aprendices y otras tantas de

- - - - -

(13).- León Portilla Miguel. Historia Documental de México. U.N.A.M. Tomo I. 1984. Pag. 144.

oficiales, sin poder llegar a obtener el más alto grado.

En el año de 1680, fué dictada una cédula en la Nueva España en favor de los menores trabajadores, dicha cédula decía:

"1680, Noviembre siete. Por ésta Real Cédula se ordena que las autoridades señalarán congrua bastante a los indios que trabajan en los obrajes permitidos por la Cédula de 1662, y que esta congrua, así en dinero como en especie, ni entrar en obraje ningún indio que tenga menos de dieciocho años, ni se le pueda obligar a ello, y que la congrua que se señalare sea proporcionada a cada uno, más o menos al ejercicio del que es maestro y del que no lo es, pero quedando siempre para el bastimiento suficiente de cada uno".(14)

Las Leyes de Indias tuvieron un gran avance ya que se prohibió el trabajo a los menores de dieciocho años y también se estableció que no se les podía obligar a que realizaran algún tipo de trabajo.

(14).- Carrera Stampa Manuel. Los Gremios Mexicanos.
Iberoamericana de Publicaciones. 1954. Pag. 29

Sin embargo, en la Real Cédula de 1682, emitida por Carlos II, se deja ver un fuerte retroceso, ya que en ésta se señala una edad mínima de once años para trabajar en obrajes y minas, salvo que el trabajo se realizara a título de aprendizaje. Podía este menor desempeñarse tan solo en las tareas de pastoreo previo consentimiento de su padre. Prohibía también esta cédula que los indios menores de dieciocho años llevaran cargas pesadas.

Como se puede ver, ésta Cédula Real es de gran importancia, ya que transformó todas las Cédulas Reales que se habían dictado hasta ese momento y formaban parte de las Leyes de Indias, pues estableció una edad mínima de once años, contraria a la establecida por la Ley de Indias que fijaba una edad mínima de dieciocho años, además esta cédula señaló inclusive que se podía omitir la edad de once años, cuando el menor trabajara como aprendiz. Esta cédula no precisaba el problema de la jornada, es decir, no precisaba el límite del trabajo diario, ni para el obrero ni para el menor.

Es ya a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX cuando se encuentran antecedentes más claros sobre el trabajo de los menores, es en ésta época cuando surgen los

gremios o corporaciones que aglutinan en forma sistemática a maestros, oficiales y aprendices de distintos oficios. De estas corporaciones o gremios es en donde en forma ya más definida surge el contrato de aprendizaje, ya que para abrazar un oficio o arte determinados se tenía que pasar por un periodo de aprendizaje sometido a una rígida reglamentación. Todos los oficios fueron reglamentados por las ordenanzas que aprobara el Ayuntamiento respectivo. Hubo ordenanzas para carpinteros, ensambladores, tejedores, labradores, etc. En dichas Ordenanzas se establecían las jerarquías ya mencionadas de maestros, oficiales y aprendices. Normalmente los menores se inician en el oficio de sus padres, convirtiéndose con el transcurso del tiempo en expertos en el oficio respectivo.

Por desgracia la existencia de esta figura jurídica llamada contrato de aprendizaje no fué aprovechada en forma benéfica, pues se prestó para la explotación de los menores de edad, que muchas veces aún llegando a la edad de adultos seguían recibiendo salarios de aprendices. A pesar de que algunas disposiciones de las Leyes de Indias parecen ser muy adelantadas para su época, pues en muchas ordenanzas y cédulas reales encontramos derechos en favor de los menores y de los trabajadores en general, protecciones que

surgieron como consecuencia de las discusiones acerca del justo título de los españoles hacia los indígenas y en las que intervinieron verdaderos protectores de los indios, como Fray Bartolomé de las Casas y Fray Antonio de Montesinos, pero que por desgracia se quedaron la mayoría de las veces en forma de buena intención, pues aunque había españoles con un gran sentido caritativo, también los había ambiciosos e inhumanos.

Respecto a la Real aplicación de las Leyes de Indias, Nestor de Buen Lozano, nos dice: "quizá o seguramente estas disposiciones no funcionaron en la realidad".(15)

Y respecto a las causas que impidieron la aplicación de estas leyes nos dice Genaro V. Vazquez: "Unas veces fué la falta de sanción suficiente en la misma, otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los

- - - - -

(15).- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 2a. Edición. 1977. Tomo I. Pag. 268.

capitalistas de todo género, para la violación de la Ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que hablan de tener las leyes de la Recopilación de Indias decía: " que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grandes perjuicios al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas"; otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras".(16)

E).- EL TRABAJO EN EL MEXICO INDEPENDIENTE.

Antes de estudiar las regulaciones referentes al

(16).- Vazquez Genaro. Doctrinas y Realidades de la Legislación para los Indios. México 1940. Citado por De Buen Nestor. Op. Cit. Página 267. Tomo I

trabajo de los menores en el México independiente, es importante hacer una breve referencia a la Revolución Industrial Inglesa y sus efectos en el trabajo de los menores, porque es en este país donde se inicia una masiva explotación de los menores y un verdadero contraataque contra dicha explotación.

Manuel Alonso García, cuando se refiere a este fenómeno nos narra: "Es indudable que uno de los acontecimientos más influyentes en la aparición y desarrollo de nuevas formas y nuevos sistemas de trabajo es el que se conoce con el nombre de Revolución Industrial".

(17)

Sobre el tema que nos ocupa dice que: "Comenzaron los abusos por parte de los empresarios y se dió una verdadera explotación de la mano de obra a través de la explotación de las medias fuerzas, es decir, trabajo de mujeres y niños

(17).- Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. 2a. Edición. 1967. España. Pag. 26 y 27.

en jornadas realmente agotadoras".(18)

Al respecto Ashton nos dice que: "Los niños llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años." (19)

Como puede verse, el trabajo de los niños fué en un principio un elemento necesario para el impulso del desarrollo industrial, pero ya en pleno auge de este fenómeno, los menores seguían trabajando pues ya no era una necesidad de industria sino una necesidad de clase, pues el salario infimo del menor era un complemento importante para el sostenimiento del hogar.

Esta situación convenía a los patrones, pues el menor realizaba por un precio infimo, agotadoras jornadas de trabajo.

Ante la demanda de brazos que los fabricantes

(18).- Ibid. Página 27.

(19).- T. C.Ashton. Citado por De Buen Lozano Nestor.
Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. 3a. Edición.
1979. Pag. 142. Tomo I.

formulaban, El ministro Pitt exclamó: "Emplead en el trabajo a los niños".(20) A lo cual Robert Peel lanzó su consigna: "Salvemos a los niños", que sirvió como lema a una campaña de protección legal que culminó al dictarse la "Moral and Health Act", el 23 de Junio de 1802, mediante la cual se limitaba en doce horas la duración del trabajo para los niños en las industrias del algodón y de la lana.

Ante tales situaciones de verdadera injusticia el Parlamento Inglés se ve precisado a reglamentar el trabajo de los menores, y gracias a las gestiones realizadas por Robert Owen se promulga en 1819 la primera Ley del Trabajo protectora de los menores, en especial de los jóvenes de nueve a dieciseis años, prohibiendo de esta manera el trabajo a los menores de aquella edad y limitando sus jornadas a doce horas.

Así fué como en aquel país se empezó a reglamentar cada vez en forma más estricta el trabajo de los menores,

(20).- Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editores Bibliográfica Omega. 1968. Tomo I. Buenos Aires. Pag. 655.

brotando así leyes protectoras para remediar el gran dolor social, reflejado en las condiciones en que se desarrollaba el trabajo industrial.

Respecto a estas leyes protectoras de los menores, T.C. Ashton, nos dice: "... que no tuvieron la eficacia que el Parlamento estimaba". (21)

Habiendo hecho un breve repaso a la Revolución Industrial y sus influencias en el trabajo de los menores, por considerarlo de suma importancia, pues este fenómeno se extendió de Inglaterra a Europa y posteriormente a América, es oportuno que iniciemos ya en forma concreta el estudio de los menores en nuestro país.

En los primeros años de la Independencia, no parece que la situación haya mejorado mucho, no hay la suficiente información al respecto en esta época que podríamos ubicarla entre los años de 1821 y 1856, al respecto nos dice el Doctor en Derecho Néstor de Buen: " No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la

- - - - -
(21).- T.C. Ashton. Citado por De Buen Néstor. Op.
Cit. Pag. 142.

Independencia. Demasiado ocupados estaban en la política los gobiernos que sucesivamente ostentaban el poder, viviendo seguramente en un estado de anarquía y de inseguridad social, dejando al azar los aspectos comerciales, industriales y del trabajo".(22)

Rivera Marín Guadalupe, nos dice que "Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de hasta 16 horas diarias y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, 31 años más tarde los obreros percibían salarios de tres reales diarios, lo que significaba que en este tiempo solo había aumentado seis centavos el salario".(23)

Ya consumada la Independencia de México, se destruyó todo nexo con el antiguo continente, según Mario de la Cueva, "en la primera mitad del siglo XIX continúa

(22).- De Buen L, Néstor. op. cit. Pag. 272.

(23).- Rivera Marín, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México. Citado por De Buen L, Néstor. op. cit. pag. 272.

aplicándose el viejo derecho español".(24)

El primer atisbo de Derecho Laboral en el México Independiente, lo encontramos en los "Sentimiento de la Nación Mexicana", presentado por Don José María Morelos y Pavón, expuesto al Congreso de Anáhuac reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, que dice textualmente en su punto doce: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".(25)

Estas disposiciones fruto del genio de Don José María Morelos y Pavón, no tuvieron una vigencia real.

- - - - -

(24).- De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 1a. Edición, 1972. Pag. 46.

(25).- Tena Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de México. Edit. Porrúa. 2a. Edición, 1983. Pag. 30.

En la primera mitad del siglo XIX, México atravesó por un periodo turbulento, al respecto Mario de la Cueva, nos dice: "La condición de los trabajadores no solo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante".

Ya al inicio de la segunda mitad del siglo XIX, México había consolidado su independencia y en el poder se encontraban los hombres de la Reforma con ideas sumamente avanzadas.

La primera disposición que se refiere al trabajo de los menores fué el "Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana", de fecha 15 de mayo de 1856".(26) El artículo 33 del citado ordenamiento dice a la letra: "Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contrato y en los de aprendizaje, los padres tutores, o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han

(26).- Ibid. Pag. 503.

de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente".(27)

Como puede verse, en este artículo se trata de proteger al menor, aunque no se establece una edad mínima, ya que se establece que los menores de catorce años podrán trabajar siempre y cuando en la relación contractual laboral intervengan los padres, tutores o la autoridad, esto para evitar abusos del patrón. En lo referente a los salarios y demás condiciones de trabajo, no se establece nada al respecto, salvo que se conserva el contrato de aprendizaje, pudiendo fijar las partes el periodo de duración de dicho contrato, siempre y cuando no exceda de cinco años. Hay en este artículo un elemento nuevo muy importante, pues se concede la acción de impugnar la nulidad del contrato cuando el maestro diera malos tratos al menor, no lo instruyera de acuerdo a lo contratado, o no lo proveyera en sus necesidades según lo convenido.

(27).- Ibid. Pag. 503.

En 1864, Maximiliano de Absburgo aceptó la corona de México, éste, al tomar el poder, promete establecer instituciones sabiamente liberales, el Archiduque de Austria, tenía un concepto más liberal de la cuestión social que los sectores que propiciaron su intromisión en el país.

El 10 de Abril de 1865, Maximiliano promulga el "Estatuto provisional del Imperio", que en su artículo 70 establecía : "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la Autoridad Política".(28)

En el mes de noviembre de 1865, y todavía bajo el mandato de Maximiliano de Absburgo, se expidió un decreto que tenía como objetivo dejar libre de deudas a todos los trabajadores del campo. También se ocupó de los menores, estableciendo una edad mínima de 12 años y fijando además, que estos solo podrían trabajar durante el día.

(28) Obra Citada. Tena Ramirez, Felipe. Pag. 679.

Estas disposiciones, dadas en la época de Maximiliano, carecieron de vigencia práctica y de validez jurídica.

Una vez reinstaurada la República, y siendo presidente de la misma Don Sebastián Lerdo de Tejada, el 25 de julio de 1867, se expidió un ley que prohibía estrictamente que los menores de 10 años de ambos sexos trabajaran en las minas, los talleres, las fundiciones y las fábricas; se estableció así mismo, el límite a la jornada de trabajo.

Como se puede ver, esta ley es retrógrada frente a los ordenamientos de Maximiliano, pues se establece una edad mínima de diez años.

El código civil del año 1870, reglamentaba el trabajo bajo el nombre de contrato de obra, comprendiendo bajo esta denominación entre otros al Contrato de Aprendizaje.

Respecto a este código, nos dice el maestro Mario de la Cueva: "Nuestros juristas con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado

como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el Contrato de Trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre.

Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos días".(29)

F).- EL TRABAJO EN EL MEXICO CONTEMPORANEO

El partido Liberal Mexicano, en su programa de 1906, fundamento indiscutido de la Constitución de 1917, establecía en su parte 24: " Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de catorce años". (30)

A pesar del gran avance que significaba este punto, el Laudo presidencial de 1907, dictado por Don Porfirio Díaz, para solucionar el problema de la huelga textil en Puebla,

(29).- Obra citada. De la Cueva Mario. Pag. 42.

(30).- De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. 1a. edición, 1972. Pag. 42.

dispone que "No se admitirán niños menores de los siete años, en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad solo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día.(31)

Antes de la Constitución de 1917, hubo algunas disposiciones aisladas que se refieren de manera directa o indirecta al trabajo de los menores, cabe destacar las siguientes: en Jalisco, la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914, que introdujo algunas disposiciones importantes relativas al trabajo de los menores, en su artículo 2do. se prohibía el trabajo de los menores de nueve años, pero permitía que los mayores de esta edad y menores de doce años trabajaran en labores acordes a su situación, siempre y cuando concurrieran a la escuela; los salarios que debían de percibir, serían los que la costumbre indicará.

Hay otros estados en el país que intentaban

(31).- Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Editorial Porrúa. 2a. Edición, 1983.pag. 729.

reglamentar el trabajo de los menores, pero no se tienen antecedentes fehacientes de dichas legislaciones.

Instalado en la ciudad de Querétaro, el Congreso Constituyente, convocado por don Venustiano Carranza, inició las juntas preparatorias el 21 de Noviembre de 1916. El 10 de diciembre de ese año entregó su proyecto de Constitución reformada. Este proyecto fué aceptado, aunque se le hicieron varias modificaciones y adiciones.

El artículo 50. del citado proyecto, solo contenía en materia laboral, en relación con la Constitución de 1857, la escasa innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del Contrato de Trabajo, e impedir que en el se renunciara a los derechos civiles o políticos. La comisión, presidida por Múgica, presentó modificado el artículo que nos ocupa, ampliando tímidamente la protección del trabajador, mediante el párrafo que decía: " La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso

hebdomario".(32)

Los diputados renovadores Cravioto y Macías, fundaron la imperiosa necesidad de extender mucho más allá del artículo 50, las garantías del obrero dedicándole todo un título dentro de la Constitución.

Después de acaloradas discusiones, se aprobó finalmente en forma, el título VI de la Constitución, que se convirtió en el artículo 123, de la misma Constitución. En las fracciones II y III del citado artículo se hace mención al trabajo de los menores:

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

(32).- Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México. ed. Porrúa. 2a. edición, 1983. Pag. 813.

Fracción III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

También en la fracción XI se hacía mención al trabajo de los menores:

Fracción XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedido un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Como puede verse, los constituyentes de 1917, se preocuparon por la pésima situación de los niños y volcaron su preocupación en las fracciones mencionadas anteriormente.

Originalmente, la parte inicial del artículo 123 decía lo siguiente:

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

Con base en esta disposición constitucional, algunos estados de la República Mexicana, expidieron leyes sobre el trabajo, la mayoría siguieron los lineamientos de la Constitución General, y además reglamentaron el contrato de aprendizaje.

La primera ley que apareció fue la del estado de Veracruz, en el año de 1918. Esta ley sirvió de base a otras leyes estatales, que en la materia que nos ocupa no introdujeron casi ninguna novedad, respecto a la ley de Veracruz.

La citada ley de Veracruz reguló el aprendizaje, considerando como aprendiz al trabajador menor de edad que prestaba sus servicios personales como artesano, el patrón tenía la obligación de enseñarle un oficio y darle una retribución pecuniaria o bien de proporcionarle los

alimentos. Los menores de diez años no eran aceptados como aprendices y los mayores de dieciocho no eran considerados como tales. El aprendizaje no podía de ninguna manera impedir la instrucción primaria del aprendiz.

El día 6 de septiembre de 1929, se publicó una reforma en el Diario Oficial de la Federación a la parte inicial del artículo 123, en dicha reforma se estableció la Federalización del Trabajo, por lo que las Legislaturas de los Estados, ya no tendrían facultades para legislar en la materia laboral.

Como consecuencia de esta reforma el Licenciado Emilio Portes Gil, presentó un proyecto de Código del trabajo, que no tuvo éxito.

En el año de 1931, fué presentado un proyecto nuevo por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, ya no se hablaba de Código, sino de Ley, dicho proyecto tuvo mejor suerte, pues se convirtió en la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente de la República el día 18 de agosto del mismo año, el C. Emilio Portes Gil.

Esta Ley, fijaba como edad mínima para el trabajo los doce años, los contratos de los menores entre doce y dieciseis años debían celebrarse con el padre o representante legal, y a falta de estos, con aprobación del sindicato. Prohibió labores peligrosas o insalubres, así como el trabajo nocturno industrial y extraordinario. Fijó una jornada máxima de seis horas con una hora de descanso en el intermedio y prohibió el trabajo de los menores en lugares que afectasen su moral. También reglamentó el Contrato de Aprendizaje.

En realidad esta ley no introdujo nada novedoso, respecto al tema que nos hemos planteado aquí.

En el año de 1962, por iniciativa del entonces Presidente de la República el C. Licenciado Adolfo López Mateos, y con el propósito de dar una mejor protección al menor, se reformaron las fracciones II y III del artículo 123, quedando de la forma siguiente:

Fracción II.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno industrial para unas y

otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para mujeres y el trabajo después de de las diez de la noche para menores de dieciseis años".

Fracción III.-"Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años. Los mayores de ésta edad y menores de dieciseis años tendrán como jornada máxima la de seis horas".

Los citados preceptos han sido reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1970, en sus artículos 5o., 22o., 23o., y del 173 al 180. Disposiciones que analizaremos en el capítulo correspondiente.

Cabe hacer notar que el Contrato de Aprendizaje, que estaba regulado por la ley Federal del trabajo de 1931, desapareció totalmente con la nueva ley, y el legislador no dió las causas que motivaron este hecho, pero podemos suponer, la supresión de este Contrato debido a los abusos por parte de los patrones, que seguan pagando salarios de aprendiz a verdaderos maestros.

2.- ANTECEDENTES GENERALES

En el mundo los niños han participado en mayor o menor grado en la economía familiar, inclusive llegan a ser necesarios para la supervivencia del grupo al que pertenecen, ya lo decía Hesiodo; "Un solo hijo perpetua el nombre de su padre y aumenta su fortuna. Si teneis más, debereis acumular más riquezas. Pero el padre de los Dioses, Zeuz, arbitra medios para exaltar una familia numerosa; cuando más hijos, más ayuda y más ganancias".(33)

Este fenómeno es contrario al desarrollo armónico, tanto físico como psíquico del niño. El trabajo infantil, representa sin duda alguna, un grave problema social.

Cuando el niño trabaja con su familia, aprende por observación, asociación o imitación, casi siempre sin darse cuenta, su futuro papel de adulto. En ésta fase de su vida

(33).- Gerry Rodgers y Guy Standing. Trabajo Infantil, Pobreza y Subdesarrollo. 1a. edición. Ginebra Suiza. O.I.T. 1982. Pag. 49.

social, que incluye una forma de capacitación para el trabajo, el menor, va adquiriendo paulatinamente una mayor madurez intelectual y física. Este género de trabajo familiar no produce necesariamente efectos negativos en su vida.

Por desgracia, hay labores que el niño tiene que desarrollar por imposición o necesidad imperiosa, bajo condiciones de explotación y realizando un esfuerzo que excede en mucho las posibilidades del menor que las lleve al cabo, pues normalmente las actividades que ejercita son pesadas, nocivas, aburridas y excesivamente prolongadas, lo que excluye la posibilidad de gozar de una buena educación, un normal esparcimiento y un mínimo bienestar.

I).- CAUSAS DEL TRABAJO DEL MENOR.

A).- LA MISERIA

El trabajo del menor, persiste en razón inversa al grado de adelanto de una sociedad. Por lo tanto, en un país

subdesarrollado como el nuestro, el grado de trabajo del menor es enorme.

Dentro de este contexto social, cuando un menor "decide" trabajar o acepta hacerlo para ganarse la vida, cree estar tomando una decisión individual, pero en realidad ha sido impulsado por la actitud de los padres y por las condiciones de miseria en las que está inserto. Al aceptar o realizar un trabajo en forma independiente, el menor se convierte en víctima y cómplice involuntario de una situación injusta.

Por otro lado, los padres al aprovecharse del trabajo de sus hijos no lo ven como un acto de explotación o despotismo, sino que creen que es un derecho inherente a su naturaleza de progenitores.

Volviendo a los móviles que tiene el menor para trabajar, sin duda el más poderoso es la necesidad de aliviar en lo posible la miseria en la que vive y contribuir así a satisfacer sus necesidades esenciales.

Según un estudio reciente realizado entre varios menores de esta ciudad, específicamente en los puestos que

se encuentran en la calle de San Cosme, los factores citados por los mismos menores como causas de sus ocupaciones fueron principalmente:

I).- La pobreza

II).- La necesidad de colaborar con los padres.

III).- El deseo de los padres de que trabajaran.

IV).- La necesidad de ganarse la vida por si mismos.

Así es, la causa inicial de que muchos menores y adolescentes ingresen a la población activa, es la pobreza o el desempleo de sus padres o parientes, lo que los obliga a convertirse en trabajadores de segunda línea.

En México, la inmensa mayoría de los menores que trabajan, entrega la totalidad de sus ganancias a sus padres o a la familia con quienes viven, convirtiéndolo su trabajo en un importante complemento del ingreso familiar.

B).- LA MIGRACION A LAS GRANDES CIUDADES

Sin duda, uno de los principales problemas de los países subdesarrollados es la migración del campo a las grandes ciudades.

Sin ir muy lejos, la ciudad de México no sigue los lineamientos de una tasa natural de crecimiento, más bien este se debe a la migración del campo a las grandes ciudades.

Los migrantes, normalmente campesinos, no huyen de su lugar de origen por espíritu de aventura o por desamor a su tierra, más bien son expulsados de ésta por la difícil situación económica por la que tienen que luchar.

Al llegar a la ciudad, tienen que enfrentar un amplio proceso de adaptación, probablemente la segunda generación ya se incorpore al sistema de vida urbano, pero aún seguirá viviendo en condiciones de marginalidad. Lariza Lomntiz, nos dice al respecto: "En determinados aspectos, la economía de los marginados en la ciudad puede compararse a las bandas de cazadores y recolectores, quienes enfrentan el problema de la sobrevivencia con los solos recursos de su destreza,

su astucia y su solidaridad social". (34)

Al llegar a la ciudad, el campesino y su familia no estarán preparados para ningún empleo y se lanzarán, como dice Lariza Lomnitz, a las calles como cazadores a ganarse el pan de cada día como boleros, limpia parabrisas, lava coches, vende chicles, vende libros, etc., sin ninguna expectativa ni futuro, carentes de todo tipo de prestaciones y protección jurídica y social.

II).- CONSECUENCIAS DEL TRABAJO DEL MENOR

A).-ECONOMICAS, SOCIALES Y LABORALES.

Los menores que ingresan a la fuerza de trabajo realizan tareas que bien podrian ser realizadas por adultos, pero por una remuneración mucho menor. Por esta

(34).- Lomnitz ,Lariza. Como sobreviven los Marginados. Ed. Siglo XXI, 1975 Pag. 96

razón, muchos empleadores prefieren ocupar menores, por lo que estamos en presencia de un círculo vicioso; por una parte el trabajo de los menores aumenta el desempleo y comprime los ingresos de los adultos, pero por otra, el desempleo y los bajos ingresos de esos mismos adultos los obligan a hacer ingresar a sus hijos en el mercado de trabajo.

Independientemente de éste fenómeno económico y como regla general puede decirse que al ejercitar desde la tierna infancia una ocupación irreflexiva, precaria y poco interesante, impide lograr una verdadera capacitación, o por lo menos obstaculiza poderosamente su adquisición.

Esta enorme desventaja, sumada a la falta de preparación técnica y escolar, serán las causas de la dificultad para encontrar un buen empleo, con una buena remuneración y por lo tanto una buena promoción social.

B).- CULTURALES

El trabajo de los menores también tiene implicaciones

culturales. Se ha debatido mucho si los valores culturales son las causas o las consecuencias de necesidades económicas.

Henry Kozak, sostiene que las necesidades económicas son las causas fundamentales de los valores culturales.(35)

Estamos de acuerdo con Henry Kozak, pues la naturaleza de la cultura y socialización de los menores va normalmente asociada a la mejor participación social de sus padres, aunque este fenómeno puede no darse siempre, pudiendo haber transmisión de valores culturales, en forma independiente a las necesidades del sistema económico.

C).- FISICAS.

Muchas de las tareas que ejecutan los menores impiden su normal desarrollo físico. En sus pequeños cuerpos aún

(35).- Kozak Henry. Citado por Gerry Rodgers y Guy Standing. Ob. Cit Pag. 27

sin formarse, se acumulan los efectos del cansancio, del esfuerzo cotidiano, de la falta de higiene, de las constantes inversiones térmicas (si habitan en ciudades altamente contaminadas como el Distrito Federal), de las enfermedades respiratorias y gastrointestinales, de las que nunca acaban de aliviarse, de los golpes que muchos reciben de sus padres, del calor o frío excesivos, trabajo a la intemperie y otro cúmulo de enfermedades crónicas o de difícil curación.

Muchos de los trabajos que realizan nuestros menores, producen deformaciones corporales y enfermedades diversas o agravan aún más las afecciones y defectos, como son la insuficiencia cardíaca, desviación de la columna vertebral, la conjuntivitis crónica, afecciones de la garganta, el pie plano, etc, etc, etc.

Las cargas excesivas y las malas posiciones del cuerpo son lo que más afecta al crecimiento, en especial el del sistema óseo esquelético, todavía en muchos casos no consolidado.

"El menor que regularmente debe andar doblado bajo el peso de una carga o permanece por largo rato en una postura

forzada, probablemente acabe con deformaciones de la columna vertebral, de la p elvis o del tórax, o de todos a la vez. Ello se debe a que, durante la prepubertad y la pubertad, en ambos sexos, la fuerza, la resistencia y las defensas son tanto más reducidas cuando menor es la edad; en esta etapa de la vida, el organismo aún no maduro está totalmente consagrado al crecimiento; sufre periódicos reajustes endócrinos y vegetativos, que son perjudicados por ciertos tipos de cansancio, sobre todo el sufrido en forma sistemática y excesiva, y en condiciones insalubres y peligrosas".(36)

"Además de estos trastornos, la deficiente alimentación de la mayoría de los niños que trabajan provoca fatiga, anemia y otras enfermedades que pueden perjudicar gravemente el sistema nervioso central, esto sin contar los frecuentes riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, ya que según el maestro Jorge Trueba Barrera, el 25% de los accidentes de trabajo le ocurren a

(36).- Mendelievich Elias. El trabajo de los Niños.
O.I.T. 1a. edición 1980. Lausana, Suiza.

menores de dieciocho años".(37)

Es evidente entonces, que el trabajo del menor, en las condiciones en que se suele realizar es nocivo para el niño, directa o indirectamente y las consecuencias perdurarán después en su vida de adulto.

D).- PSIQUICAS.

El trabajo del menor, sobre todo, cuando es una verdadera necesidad y se es víctima de la explotación, el miedo a no llevar a los padres la cantidad convenida y muchas otras circunstancias, impiden un normal desarrollo de la mente del menor.

Todas estas circunstancias ponen en marcha un conjunto de reflejos y transformaciones psicológicas que producen

(37).- Trueba Barrera Jorge. 1er Congreso Nacional Sobre el Régimen Jurídico del Menor. Vol II, 1973. México.

una adultización anticipada que es totalmente opuesta a las leyes de la naturaleza.

El niño trabajador no juega a ser adulto porque ya vive en la cruda realidad del mismo.

"Un elemento típico de la psicología infantil es la tendencia a la fantasía. Como esta no tiene cabida en el medio laboral, va desapareciendo en la vida mental del niño trabajador y pronto es reemplazado por la orientación pragmática hacia la producción y los servicios. El Niño sufre entonces una involución de su capacidad de creación y superación de la realidad, con el siguiente empobrecimiento de su mundo psíquico".(38)

(38).- Quinzi Mario, citado por Elías Mendelievich.

Obra Citada, Pag. 49.

C A P I T U L O S E G U N D O

1.- TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO

2.- CONCEPTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

3.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

4.- PRESUNCION DE LA RELACION DE TRABAJO

5.- FUNDAMENTO LEGAL DE LA RELACION INDIVIDUAL DE
TRABAJO

6.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A).- DEFINICION

B).- ELEMENTOS

C).- FUNDAMENTO LEGAL

1.- TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO

El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dió origen, constituye otro de los aspectos centrales, tal vez el más profundo de la batalla por la autonomía del Derecho del Trabajo.

Son muchos los estudiosos de Derecho del Trabajo que admitieron la aparición de una rama jurídica que no era ni de Derecho Público ni de Derecho Privado, pero la inclusión de una especie de clasificación no destruía por sí solo la subordinación del Derecho del Trabajo Privado, ya que podía quedar viva la idea del contrato como un acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los contratantes.

Scelle es la persona que primeramente se da cuenta de la siguiente problemática; si el derecho del trabajo ha de ser estatuto de los hombres que entregan su energía física o intelectual a la economía, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere el

estatuto jurídico que asegure la salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación. Esto es porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o causa que le dió origen.

Por las anteriores razones la lucha por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar el trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independientemente del acto o la causa que determinó al hombre a prestarlo.

2.- CONCEPTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Para el maestro 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 trabajo 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 del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y los

contratos ley y de sus normas supletorias". (39)

De esta definición surgen algunas consecuencias; en primer término el hecho constitutivo de que la relación es la prestación de un trabajo por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca por sí misma la relación de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios del trabajador; también tenemos que la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho en el trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajo y del patrono, sino, exclusivamente de la impresión del trabajo, por otro lado dicha prestación crea una situación jurídica objetiva que no existe como un antecedente a la que da el nombre de relación de trabajo.

En la Relación de Trabajo, iniciada la actividad del

- - - - -
(39).- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. 10a. Edición, 1985. Tomo I. Pag. 187.

trabajador se aplica automáticamente e imperativamente el Derecho Objetivo, claro está que la prestación de trabajo proviene de inmediato por el acto de la voluntad del trabajador, por los efectos que se producen, provienen de manera fundamental de la Ley y de los Contratos Colectivos, pues contienen estos ordenamientos beneficios mínimos, y siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas, al mínimo establecido por la Ley.

Ahora bien, dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 20, se contempla la relación de trabajo, determinándola de la siguiente manera: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De la definición anterior se desprende que no importa el acto que genere la prestación del trabajo, con lo que se trata de decir que no importa la actividad que se este realizando, ya sea ésta de carácter intelectual o física (manual-intelectual), la importancia radica en que se trata de un trabajo personal subordinado, entendiendo por subordinación el elemento más importante que permite diferenciarla de otras relaciones que existan.

Efectivamente, el hombre puede prestar a otro hombre servicios personales y no estar ligados por una relación de trabajo como ocurre en los Contratos de Obra, en los servicios profesionales, en las comisiones mercantiles, etc. , pero estas acciones no conducen a la relación de trabajo ya que no tienen la característica de éstos.

Podemos decir que donde hay una prestación de trabajo subordinado ahí hay una relación de trabajo, a la que se aplicará el estatuto jurídico-laboral.

También debemos precisar que la existencia de la relación laboral no supone o presupone la existencia de un contrato individual de trabajo, ya que la primera puede darse sin que exista el contrato, ya que la contratación que se haga para la prestación de un servicio subordinado se puede manifestar de una manera oral, y no por esta situación se excluye la relación de trabajo, pues ésta a pesar de no estar pactada de manera escrita sigue existiendo, por el solo hecho de tratarse de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de una cantidad determinada.

3.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los elementos de la relación de trabajo, son los datos que la componen o estructuran, podemos decir que son sus partes integrantes sin las cuales no puede existir, para el maestro Mario de la Cueva, existen cuatro mociones que emanan de la definición otorgada por la Ley federal del trabajo, las cuales son:

1.- Se trata de que existen dos personas, que tienen características diferentes, uno por tratarse del trabajador y otro por ser el patrón, para tener una visión más clara de dichos conceptos la propia ley nos define respectivamente a la figura del trabajador, dentro de su artículo 8o. de la siguiente manera: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Ahora bien, el concepto de patrón lo encuadra en su artículo 10o. el cual a la letra señala: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Es de observarse que la Ley acepta como patrón tanto a las personas físicas como a las personas morales, como puede serlo una sociedad mercantil, en cambio un trabajador debe ser necesariamente una persona física, pues de acuerdo a la definición planteada por la Propia Ley Federal del Trabajo, no deja otra alternativa de que sea otro tipo de sujeto el trabajador.

2.- Otro elemento fundamental es la prestación del trabajo, como ya se dijo anteriormente, éste es la actividad que realiza una determinada persona a otra de manera subordinada, sin importar que tipo de actividad sea esta, ya que puede ser de carácter manual o de tipo intelectual, la importancia radica en que se trata de una prestación de un trabajo, sea cual fuere.

3.- La siguiente característica es la que acompaña a la prestación del trabajo y que la Ley Federal del Trabajo le ha dado el nombre de Subordinación. Con esto se trata de decir que los servicios que se prestan sea cual fuere su tipo siempre tienen que estar bajo la dirección de la persona a la cual se le está prestando dicho trabajo, dando pie con esto a que exista una dependencia tanto de manera económica como servicial.

4.- Por último encontramos la remuneración económica que se le denomina salario y está contenido en el artículo 82 de la propia Ley, determinándolo de la siguiente forma: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su propio trabajo".

Podemos decir que este elemento permite al hombre elevarse en su vida social, además de que es un elemento generador de mejores condiciones en general para el trabajador.

En relación con los elementos antes detallados diremos que si no existe el primero de ellos, éste es, la presencia de un trabajador y un patrón sin la prestación de un servicio no puede darse la relación laboral, ya que ésta consiste en la prestación de un trabajo subordinado que presta una persona para otra mediante el pago de una retribución.

4.- PRESUNCION DE LA RELACION DE TRABAJO

La ley de 1931, no supo salvar el escollo del contractualismo, pero sus autores se dieron tal vez cuenta de lo escarpado del camino que tendría que recorrer el trabajo sometido al régimen de un contrato como base única de sus derechos, y quizá comprendieron que la prueba de la existencia del contrato y de las condiciones de trabajo era otra de las invenciones del Derecho Civil. A fin de remediar el inconveniente, consignaron en el artículo 18 la presunción laboral.

Se suprime la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas supletorias.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción juris-tantum en favor del trabajador a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de

servicios. Esta solución quedó reforzada en el artículo 31, según el cual la falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se le imputaría al patrón la falta de la formalidad.

La ley recogió la idea de la presunción laboral en su artículo 21, en el cual determina que se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Los efectos de las normas de las dos Leyes son los mismos, pero existe la diferencia que se da entre la idea simple de la relación de trabajo y la concepción contractualista. La ley nueva crea una presunción juristantum, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por un estatuto, lo que implica que el patrón para evitar la aplicación de esa consecuencia tendría que probar la prestación de trabajo considerada en si misma independientemente del acto que le dió origen, no satisface los requisitos de la definición del artículo 20 de la Ley Laboral.

Lo trágico en la solución de 1931, aparece en el

párrafo segundo del citado precepto, pues según él, probada la prestación del servicio personal y a falta de objeción acreditada del empresario, tenían que aplicarla a las condiciones de trabajo consignadas en la Ley, las cuales constituyen un mínimo legal establecido.

Por otro lado diremos que este concepto beneficia a la clase trabajadora, ya que a pesar de que no existía el contrato de trabajo por escrito en el que se consten las condiciones de trabajo, todos los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones que enmarcan la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, ya que en los términos del artículo 26 es imputable al patrón la falta de la formalidad del contrato escrito, por lo tanto el trabajador quedará eximido de probar en un momento de conflicto la existencia de la relación de trabajo.

5.- FUNDAMENTO LEGAL DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como ya hemos dicho con anterioridad, el origen de la Ley Federal del trabajo se desprende del artículo 123

constitucional el cual quedó encuadrado en la Constitución de 1917.

Con esta ley secundaria, se ha logrado configurar un derecho social que a la vez tutela y protege a la fuerza productiva que representa la clase trabajadora, también vigila y cuida el desarrollo de la producción, es decir, se preocupa por el bienestar integral de la sociedad.

Podemos mencionar que con esta ley se procura cuidar tanto a la clase trabajadora como a la que ostente el capital, precisando los derechos y las obligaciones de ambas partes.

Pues bien, dentro de la Ley Laboral, se encuentra regulada la Relación de Trabajo, así como el contenido de la misma dentro del Título Segundo, denominado Relaciones Individuales de Trabajo, capítulos I, II, III, IV y V, que van del artículo 20 al 55.

Ahora bien, específicamente el artículo que regula la relación de trabajo es el 20, mismo que a la letra señala: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que de origen, a la prestación de un trabajo personal

subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

6.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A).- DEFINICION

El punto de partida del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero-patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo, que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que la va a aprovechar o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

El Derecho del Trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco medular del Derecho.

Se vió que entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste sus servicios y el otro lo dirija, mediante el pago de una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha

designado como Convenio, y dentro del Derecho Civil éste 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 sus servicios mediante la retribución de dinero.

Para la Ley Federal del Trabajo, el Contrato de Trabajo, se encuentra en la parte final del artículo 20 y que se determina de la siguiente manera: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

De lo anterior se puede decir que en primer término el nombre que las partes dan al contrato que celebran no debe de importar, ya que se trata exclusivamente del contrato de trabajo y no de otro, ya que de todas maneras se produce la obligación de prestar un servicio personal subordinado y de pagar un salario.

En segundo término diremos que se trata de un simple acuerdo de voluntades. Precisamente el artículo 20 señala

en su parte final, que prestación de un trabajo a que se refiere en su párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos, esto significa que tendrían las mismas consecuencias, la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando este no haya generado todavía la relación.

Bien podemos decir o deducir de todo lo ya expuesto que la relación de trabajo es un término que no se opone al Contrato de Trabajo, sino que lo complementa, ya que precisamente aquella es originalmente creada aunque no siempre por un contrato, ya sea éste de manera tácita o expresa, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar un salario cumpliendo con las normas de carácter social a que obliga la Ley Federal del trabajo.

En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el Derecho Objetivo Social, consignado en la Legislación Laboral, así como el Derecho Autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a lo que ordena la Ley en prestaciones favorables al trabajador. No olvidemos que la Ley consigna garantías

minimas para todo trabajador y que estas solo pueden ser mejoradas y nunca empeoradas o disminuidas por ningún patrón sea cual fuere la causa que utilizara para excepcionarse.

B).- ELEMENTOS

El contrato de trabajo requiere, para su validez, de la conjunción de elementos intrínsecos y extrínsecos moderadamente distinguidos respectivamente bajo la denominación de presupuestos y requisitos. Son presupuestos del contrato de trabajo, en primer lugar, la capacidad de las partes y en segundo la idoneidad del objeto.

Con el acuerdo de voluntades de los que lo celebran, como agentes capaces, estos elementos extrínsecos que integran en la relación jurídica que el conocimiento propulsió. Los requisitos intrínsecos son:

- 1.- El conocimiento
- 2.- La causa

Entre estos elementos no debe de ser incluida la forma, pues la ley no la prescribe para el contrato de trabajo, salvo en el sector del Trabajo Marítimo. Por simplificación se puede decir que la validez del contrato de trabajo requiere el consentimiento de personas capaces declarando para la realización de una actividad lícita y posible en los límites de su función económica-social típica.

La persona capaz, el consentimiento libre, el objeto y la causa lícita, serían asimismo los elementos esenciales de la validez del contrato de trabajo.

A éstos, comúnmente referidos por los tratadistas, se puede agregar el de legitimación o legitimidad, una vez que este concepto se comprenda, la idoneidad negocial específica. Ciertas personas, en efecto, no pueden celebrar contratos que tengan por objeto, la obligación de prestar ciertos servicios. Algunos autores consideran inaptitud para celebrar tales contratos una incapacidad especial y otros una restricción proveniente de la idoneidad del objeto.

Al lado de los elementos esenciales pueden ser

alineados los accidentales, asimismo llamados así porque solo figuran en ciertas declaraciones de voluntad, tales son:

1.- La Condición y,

2.- El Término

La declaración de voluntad que contenga uno de esos elementos accidentales, tienen sus efectos subordinados al acontecimiento futuro. El contrato de trabajo puede tenerlos a unos o a los otros para su limitación de eficacia en el tiempo.

El principal elemento para la validez de un contrato es la Capacidad de las partes, se dice que es un presupuesto porque debe de existir antes de la realización del negocio jurídico, solo las personas capaces pueden celebrar válidamente un contrato de trabajo.

La incapacidad puede ser de cualquiera de los contrayentes, tanto del empleador como del empleado, por lo que son absolutamente incapaces de estipular contrato de trabajo los menores, los psicópatas, los que no pudieran

expresar su voluntad.

El otro presupuesto de validez de contrato de trabajo, es la idoneidad de su objeto; ha de ser lícito, en primer lugar, ésto es, tener objeto admitido por el orden jurídico y producir efectos que no sean contrarios a la Ley, su objeto , además, no debe ser inmoral, asimismo atendiendo a lo que son las buenas costumbres, además el objeto del contrato de trabajo debe ser posible, no puede ser válido, evidentemente, un contrato que tenga por objeto la realización de una actividad imposible. La imposibilidad resulta casi siempre una prohibición legal.

Aceptando la distinción de la doctrina moderna entre la capacidad y la legitimación y su aplicación en el Derecho del trabajo, en que se fija con mayor precisión ciertas situaciones de invalidez en los actos vinculatorios que se practicaban en el Área de esa disciplina jurídica. Toda persona capaz puede obligarse por un contrato de trabajo, que tenga objeto lícito. Más esa amplitud general para vincularse por ese negocio jurídico sufre limitaciones en relación a la celebración del contrato de trabajo con determinado objeto y por parte de ciertos individuos.

Es el que verifica en relación con las mujeres, el intento de protegerlas, la ley prohíbe que trabajen en industrias insalubres o peligrosas, en consecuencias no están legitimados a celebrar contrato de trabajo que tenga por objeto la prestación de servicios en tales actividades económicas.

De lo anterior se desprende que el contrato de trabajo es un instrumento jurídico del que disponen los hombres para la legislación de sus relaciones de producción.

C).- FUNDAMENTO LEGAL

Como ya se explicó, durante la exposición de la Relación de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo, para garantizar todos los derechos sociales que tienen los individuos respecto de su trabajo, se legisló logrando así una mejor condición en todos los niveles.

El contrato de trabajo se encuentra regulado de igual forma que la relación de trabajo, en el título segundo, denominado Relaciones Individuales de Trabajo,

disposiciones generales, capítulos del 1o. al 5o.,
conteniendo los preceptos del 20 al 55 y específicamente la
definición de contrato de trabajo se regula en el artículo
20, segundo párrafo que menciona: "Contrato Individual de
Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es
aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a
otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un
salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el
párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos
efectos".

Es necesario aclarar que la última parte del texto
transcrito se relaciona tanto para la relación de trabajo
como para el propio contrato, generando en ambos las mismas
consecuencias.

C A P I T U L O T E R C E R O

I.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN OTROS PAISES

A).- EN INGLATERRA

B).- EN BELGICA

C).- EN ALEMANIA

D).- EN FRANCIA

E).- EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

F).- EN LA UNION DE REPUBLICAS SOVIETICAS Y
SOCIALISTAS

G).- EN CUBA

"EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN OTROS PAISES"

A).- EN INGLATERRA

Como primer país en que tuvo lugar la Revolución Industrial, Inglaterra posee una larga experiencia en estos problemas de reglamentación, pudiendo servir de guía a los países que se encuentran todavía en la primera etapa de la industrialización.

En efecto, las circunstancias en que se hallaba Inglaterra a principios del siglo XIX, en lo que se refiere, por ejemplo, a la falta de escuelas, al aumento de la población, al desempleo de los obreros adultos mayores de edad, al mismo tiempo que se extendía el empleo de la mano de obra infantil a muy bajo salario, presentan seguramente una gran analogía con las que concurren actualmente en los países insuficientemente desarrollados del Asia y de otros continentes. aunque las causas que han engendrado tales circunstancias sean diferentes, los problemas que se plantean son similares en todo nuestro planeta.

A principios de la Revolución Industrial Inglesa, los propietarios de las primeras industrias textiles empleaban una mano de obra casi infantil muy numerosa, que por su costo inferior preferían a la mano de obra adulta, además, el trabajo en las fábricas de aquella época no exigía muchas aptitudes técnicas ni gran fuerza muscular. Es más, para ciertas operaciones se consideraba que los niños eran los mejores operarios de las máquinas, debido a su pequeña estatura y sus más finas manos.

Hace exactamente 188 años, el Parlamento Británico adoptó una Ley sobre la "preservación de la salud y la moralidad de los aprendices y de las personas empleadas en hiladerías de algodón y otras hiladerías, en fábricas de algodón y de otros tejidos". Esta ley limitaba las horas de trabajo de los aprendices, prohibía que trabajaran de noche y obligaba al empleador a darles vestidos apropiados y un mínimo de instrucción general y religiosa.

También disponía que se blanqueáran con cal periódicamente los talleres y que tuvieran ventanas para la debida ventilación. Fué el primer esfuerzo realizado para proteger a los niños que trabajaban en las fábricas en virtud del régimen creado por la Revolución Industrial. A

pesar de que las consecuencias prácticas fueron muy limitadas, esta ley presenta un interés histórico como iniciadora de la moderna legislación del trabajo.

Después de adoptarse la Ley de 1802, los empleadores de la industria textil dejaron de recurrir únicamente a la mano de obra constituida por los aprendices de las comunidades parroquiales y comenzaron a emplear a "niños libres" , no protegidos por la ley, de modo que se ahorraban la habitación, la comida y la ropa que habían de dar a los otros.

Esta práctica se hizo cada vez más fácil, a medida que iba creciendo la población en los alrededores de las hilanderías y, más tarde cuando la máquina de vapor vino a reemplazar la fuerza hidráulica y se pudieron construir fábricas en las ciudades que ofrecían en abundancia la mano de obra infantil.

Estas circunstancias obligaron al parlamento Inglés a emitir más leyes que reglamentáran el trabajo de los menores en las industrias textiles.

Así es, la Ley de 1802, fué seguida por una serie de

leyes sobre fábricas que reglamentaban el empleo de niños y adolescentes en las fábricas de hilados y tejidos. Las leyes de 1802, 1819 y 1825, solo se aplicaban a las hiladerías de lana y algodón, mientras que las Leyes de 1844 y 1843 se aplicaban prácticamente a todas las fábricas de hilados y tejidos.

Pasaron, no obstante, más de treinta años sin que los niños a quienes se destinaba esta legislación comenzaran a sentir prácticamente los efectos de la misma. Hasta el año de 1833, la responsabilidad de aplicar las estipulaciones de las leyes sobre fábricas incumbía a los jueces de paz; éstos nombraron como visitantes honorarios a un pastor anglicano y a un juez de paz independiente. No obstante, estos visitantes no mostraron mucho celo en el desempeño de una misión que consideraban ingrata, preocupados como estaban, de no molestar a los empleadores, de quienes eran, en muchos casos, amigos o vecinos. La situación cambió al adoptarse la Ley de 1833, que dispuso el nombramiento de inspectores de fábricas pagados por el Estado.

La labor de estos inspectores se reveló de valor incalculable desde el principio. No sólo velaron por la aplicación de las leyes; tuvieron también constantemente

informada a la opinión pública al dar cuenta al Gobierno de sus actividades y de la verdadera situación de los niños que trabajaban en la industria, así como de las modificaciones que requería la legislación.

El desarrollo de la protección de los trabajadores adolescentes se debe en gran parte a su asesoramiento y asistencia.

Las leyes de los años 1825, 1833 y 1844, reglamentaron todas el empleo de niños y adolescentes, en lo que se refiere a la edad mínima y a las aptitudes físicas requeridas para su admisión, a las horas de trabajo, al trabajo nocturno y a los periodos de descanso. También comprendían ciertas disposiciones relativas a la instrucción. Además, se fueron incluyendo gradualmente en dichas leyes disposiciones generales sobre la higiene, la seguridad y el bienestar.

Definitivamente, todos estos hechos históricos provocaron una humanización enorme, y después de todas esas leyes que fueron expedidas por Inglaterra en el siglo pasado, en el actual se ha seguido reglamentando, independientemente de que afortunadamente la mentalidad de

los ingleses ha evolucionado en favor del menor.

Actualmente, todos los adolescentes menores de 18 años, sujetos a las leyes de fábricas de 1937 a 1948, han de ser reconocidos para poder empezar a trabajar en un fábrica y ser declarados aptos para el empleo por el médico oficial de la fábrica, debiéndoseles someter a un nuevo exámen, por lo menos una vez al año. El exámen médico debe efectuarse en la misma fábrica o si la fábrica no emplea a más de tres adolescentes de menos de 18 años, en un lugar aprobado por el inspector jefe.

Los honorarios que el empleador ha de abonar al médico de la fábrica por dichos exámenes han de ser de la suma prescrita, a menos de convenirse otra entre el médico y el empleador. A petición del médico, las autoridades locales deben poner en su conocimiento toda la información de que dispongan sobre los antecedentes sanitarios de los adolescentes, que sean necesarios para su exámen.

El médico de la fábrica tiene derecho a examinar el registro general de la empresa en el que consten, entre otros datos, los que prescribe la legislación de los adolescentes ocupados en ella.

Con arreglo a la legislación vigente, la jornada máxima es de ocho horas y la semana de trabajo de 40 horas, pero los obreros de menos de 16 años no pueden trabajar más de 31 horas a la semana. (Artículos 70 y 71 de la Ley de Fábricas de 1937).

En materia educativa, las Leyes inglesas han logrado a partir del año de 1833 un gran avance.

En virtud de la Ley sobre fábricas del año de 1833, todo niño de 9 a 13 años que trabajara, tenía que presentar a su empleador cada semana un certificado de su maestro en prueba de haber asistido a clases por lo menos dos horas diarias durante seis días de la semana, como lo prescribía la ley.

Desde un principio, la aplicación de las disposiciones relativas a la instrucción planteó numerosas dificultades, no solo debidas a la distribución de las horas de trabajo, como antes se indicara, sino también por la falta de establecimientos de enseñanza. A pesar de que el número de escuelas había aumentado considerablemente desde comienzos del siglo XIX, gracias a la iniciativa privada (ya que no existía todavía la instrucción pública obligatoria), los

locales y las instalaciones de que se disponía eran muy inferiores a las necesidades, especialmente en las grandes ciudades industriales en las que la población había aumentado rápidamente, si bien es verdad que la ley autorizaba a los inspectores a crear y organizar nuevas escuelas.

En la práctica, los empleadores eran en muchas localidades, los únicos que podían procurar los medios de educación de los niños que empleaban.

La ley del año de 1833 y sus clausulas relativas a la instrucción tuvieron por efecto un descenso del empleo de niños protegidos por ellas.

No cabe duda que se debió en gran parte a la resistencia de los empleadores a la obligación de organizar la instrucción de los niños.

En vista de estas dificultades, la Ley de 1844, comprendía nuevas disposiciones relativas a la instrucción. Se introdujo el sistema de "media jornada" que permitía cambiar el trabajo de los niños con su asistencia a la escuela.

Por legislación posterior se introdujeron nuevas disposiciones que mejoraron el sistema de enseñanza previsto en las leyes sobre las fábricas.

La ley del año de 1874, por la que se elevó de 8 a 10 años la edad mínima al trabajo de media jornada, subordinaba también el período normal de trabajo de un niño de 13 a 14 años a la presentación de un certificado justificativo de que el niño había adquirido el grado mínimo de instrucción prescrito para tal efecto.

Todas las leyes siguientes sobre fábricas, hasta la de 1901, mantuvieron la obligación de presentar un certificado escolar para la admisión de los niños al trabajo y el sistema de media jornada para los menores de 14 años, empleados en la industria.

Pero a medida que iban transcurriendo los años, las críticas de este doble sistema se fueron recrudeciendo. En el año de 1844, la introducción del sistema representó un gran adelanto, ya que limitaba la jornada de los niños a la vez que les permitía adquirir una instrucción que no hubieran podido alcanzar en muchos casos. Pero, pasados varios años, la opinión pública comenzó a dudar de la

eficiencia de una instrucción combinada, con un trabajo asalariado que habia de acumular la fatiga en organismos humanos de tan tierna edad, con evidente peligro para su desarrollo físico y mental. Se desarrolló así un movimiento de opinión en favor de la abolición del sistema de media jornada que triunfó finalmente al promulgarse en el año de 1920, la Ley sobre el empleo de mujeres, niños y adolescentes.

Actualmente, la Ley de Instrucción Pública del año de 1944, y la correspondiente aplicable a Escocia de 1945, han adoptado un nuevo sistema de jornada reducida, aplicable a la adolescencia y no ya a la infancia.

Una de las razones de que las medidas legislativas adoptadas fueran aplicadas ante todo a los niños que trabajan en las fábricas de hilados, tejidos de lana y de algodón, fué la concentración de esta industria. Pero los miembros de las condiciones nombradas por el Parlamento de 1833, temieron ya en aquella época que las condiciones de trabajo de los niños en ciertas industrias no eran peores que en las de hilados y tejidos.

Por tal motivo, se promulgaron dos leyes en 1867, que

extendieron la aplicación de las leyes de fábricas a otras industrias y no solamente a las textiles.

En 1878, se subrogaron estas leyes por una "Ley General sobre el Trabajo en las Fábricas y Talleres", esta ley está en vigor y comprende todas las industrias, con excepción de las minas y las empresas de transporte.

Es en la ley de 1920, sobre el empleo de mujeres, niños y adolescentes, que se fija la edad de admisión al trabajo, y al trabajo nocturno en la industria, se aplica a todas las empresas industriales (minas y transportes inclusive), según se define en los convenios internacionales relativos a estas cuestiones.

Respecto a la aplicación de la instrucción obligatoria, introducida a finales del siglo XIX, el obstáculo principal fué de orden económico, pues se enviaba a los niños al trabajo con el fin de completar los ingresos de los padres; en ciertos casos estaban tan mal alimentados y vestidos que les era imposible asistir a clases con regularidad.

Se ha superado este obstáculo por medio de las

siguientes disposiciones:

A).- La prohibición y control del empleo de los niños

B).- La asistencia social a las familias

La Revolución Industrial, que se inició en el Reino Unido en la segunda mitad del siglo XVII, se extendió en el siglo siguiente a otros países europeos, como son: Alemania, Bélgica, Francia y Suiza, e igualmente a los Estados Unidos de América, creando en ellos condiciones muy semejantes a las que prevalecieron en el Reino Unido en los primeros años de la industrialización.

No transcurrió mucho tiempo sin que algunos estadistas filántropos, ciertos patrones y educadores previsores, como el Ministro de educación de Prusia, Von Altensein, el industrial francés Le Grand y otros, reclamaron la supresión de tales abusos. Se llevaron a cabo varias encuestas, entre las que pueden mencionarse las auspiciadas por los consejos de Educación de los Cantones Suizos de Zurich (1812) y de Saint-Gall (1813), por el Ministro de Educación de Prusia (1818) y por la Academia de Ciencias de Francia (informe Villermé, de 1839-1840).

La publicación de los resultados de estas encuestas despertó el interés de la opinión pública y condujo a la adopción de los primeros reglamentos de protección a los menores en el empleo, en una época en que predominaba aún la doctrina del liberalismo económico, que repudiaba toda intervención del estado en las relaciones entre empleadores y trabajadores. Entre los reglamentos adoptados pueden citarse la ordenanza de 1815, del Cantón Suizo de Zurich, el Regulativ de Prusia de 1839, la Ley Francesa de 1841, y la Ley del Estado de Massachusetts (E.U.A.) de 1842.

Estos primeros ensayos de protección legal a los menores empleados en las fábricas, constituyen el germen que creció y surgió, lenta pero constantemente, la actual estructura de la legislación moderna del trabajo, cuyas disposiciones se extendieron primariamente a las mujeres y luego a todos los trabajadores, y que se basa en la convicción de que uno de los principales deberes del Estado, consiste en velar por el bienestar de todos los ciudadanos y en fomentar su desarrollo.

Por otro lado, educadores como Pestalozzi, en Suiza, y Froebel, en Alemania, tuvieron que llamar la atención sobre la necesidad de proporcionar a los niños educación,

distracciones y juegos apropiados para su edad. Estos principios se consideraban entonces revolucionarios, pero en el siglo XIX las ideas sobre la infancia evolucionaron poco a poco.

Fueron necesarios muchos años de lucha para que se promulgaran las primeras leyes a favor de los menores.

B).- EN BELGICA

En Bélgica, por ejemplo, la Comisión nombrada en el año de 1843, para investigar las condiciones de las clases obreras y el trabajo de los niños hizo públicos abusos tales que causaron muy profunda impresión en todo el país; pero ninguna medida fué adoptada entonces para poner remedio a la situación.

Hubo que esperar hasta el año de 1884, para que se adoptara una reglamentación legal del trabajo de los menores en las minas, y hasta el año de 1889, para que se lograra otra sobre el trabajo de las mujeres y de los niños, que creó por primera vez, un servicio de inspección

de fábricas encargado de la aplicación de sus disposiciones.

Actualmente la edad mínima de admisión al empleo en el mismo país es de catorce a quince años, según el tipo de trabajo que se desarrolle.

También hay disposiciones respecto al exámen médico para determinar la aptitud física del menor para el empleo, se establece como obligatorio un exámen anual a todos los menores de 21 años, lo que constituye un avance en relación a otros países que establecen la obligación de dicho exámen sólo al inicio de la relación laboral.

Además de éste avance, se ha creado en este país, dentro del ministerio de trabajo, un servicio especial para la protección de jóvenes trabajadores, mujeres y niños, que se encarga de controlar la aplicación de los reglamentos aplicables a las mujeres y a los jóvenes trabajadores y de asesorar a las Autoridades de trabajo sobre las medidas que pueden tomarse para mejorar las condiciones del empleo.

C).- EN ALEMANIA

El 16 de abril de 1839, el Ministro del Interior, dictó la primera ley que prohibía el trabajo de los niños, fijando una edad mínima de nueve años y una jornada de diez horas para los mayores de esa edad y los menores de dieciseis, y se estableció la obligación de llevar un registro de trabajadores menores.

En 1853, se expidió una ley en la que se establecían los deberes de los primeros inspectores de fábricas, éstas comprendían el control de las condiciones de higiene y sanidad en las mismas, por lo que toca al empleo de los jóvenes trabajadores, se considera que éste fué el primer país del continente europeo que introdujo un sistema moderno de inspección.

En 1891, se expidió el Código Industrial que establecía que los niños no podían entrar a trabajar si no habían cumplido con la obligación escolar hasta los 13 o 14 años, con una jornada de seis horas por día con descansos de media hora cada uno. Los adolescentes de 15 a 16 años tenían una jornada de 10 horas por día con un descanso de una hora al medio día y otros dos de media hora cada uno.

En 1938, se expidió una ley en la que se establecen dos

categorías de menores: los niños menores de catorce años o mayores de esa edad que no hubieran concluido su educación primaria, y los jóvenes, es decir, los mayores de catorce y menores de dieciocho años.

En el año de 1960, se expidió otra ley en la que se conservó esta clasificación y además se permitió el empleo de los menores de catorce años y mayores de doce para tareas de ayuda adecuadas y ligeras, siempre que sean de carácter ocasional y no regular.

El 12 de abril de 1976, se expidió una ley en la que se protege a los trabajadores adolescentes. Esta es la que se encuentra actualmente en vigor.

En su artículo 10. establece que la ley se aplicará al empleo de las personas menores de dieciocho años:

10.- Para los efectos de su formación profesional

20.- Como asalariados o trabajadores a domicilio

30.- En la prestación de otros servicios análogos al trabajo efectuado por los asalariados o por los

trabajadores a domicilio

4o.- Como partes en una relación establecida para los efectos de una formación similar a la formación profesional.

(2) Las disposiciones de la presente Ley serán aplicables :

1o.- A servicios ligeros prestados a título ocasional.

a).- benévolamente

b).- en virtud de disposiciones del derecho familiar

c).- en establecimientos de asistencia a la juventud

d).- en establecimientos que se encarguen de la reintegración de minusválidos

En su artículo 2o. establece que un niño es una persona que no ha cumplido los catorce años, y que aún

habiéndolos cumplido, no haya terminado su educación obligatoria, y por adolescente, al mayor de catorce y menor de dieciocho años, siempre que haya terminado los mismos estudios.

En su artículo 5o. establece:

Prohibición de empleo de los niños.

(1) Queda prohibido el empleo de los niños (párrafos 1 y 3 del artículo 2o.).

(2) La prohibición objeto del párrafo 1 del presente artículo no será aplicable al empleo de los niños:

1o.- para los efectos de la terapéutica del empleo y del trabajo

2o.- como parte de las prácticas efectuadas en un establecimiento, mientras dure la escolaridad obligatoria en jornada completa

3o.- en aplicación de la resolución de un juez

Las disposiciones del inciso 2o. del párrafo 2 del artículo 7 y de los artículos 9 a 46 serán aplicables por analogía a dicho empleo.

(3) La prohibición objeto del párrafo 1 tampoco será aplicable al empleo de los niños mayores de trece años;

1o.- en la agricultura, por un periodo de hasta tres horas diarias por las personas encargadas de ello

2o.- como sujeción al consentimiento de las personas encargadas de ocuparse de ellos:

a).- durante la cosecha, durante un periodo de hasta tres horas por día laborable;

b).- en el reparto de diarios y revistas, durante un periodo de hasta dos horas por día laborable;

c).- en pequeños servicios relacionados con encuentros deportivos por un periodo de

hasta dos horas por día, en la medida en que se trate de un empleo ligero y adecuado para los niños. Queda prohibido emplear a niños entre las 18 y las 8 horas y antes de clases o durante ellas. El empleo no deberá ir en menoscabo de su progreso escolar.

(4) La autoridad de vigilancia podrá autorizar excepciones con respecto a ciertas manifestaciones artísticas, de conformidad con las disposiciones del artículo 6.

En el artículo 6o. se permite con ciertas restricciones, la edad mínima de seis años para los menores que trabajan en representaciones teatrales y la de tres años para obras musicales, muestras publicitarias, etc.

Estableciéndose reglas estrictas sobre jornadas, autorización de los padres, exámenes médicos, vigilancia de autoridades, etc.

En el artículo 7o. se establece la prohibición del trabajo para los menores de quince años y a su vez lo

permite cuando los menores de esta edad hayan concluido su escolaridad obligatoria para emplearse:

1o.- como partes de una relación establecida para los efectos de su formación profesional

2o.- para trabajos ligeros y adecuados hasta siete horas diarias y 35 semanales

Respecto a la jornada de trabajo de los adolescentes, establece una de ocho horas al día y 40 horas a la semana y únicamente entre las siete de la mañana y las ocho de la noche.

Por lo que hace a las vacaciones, establece treinta días laborables para los menores de dieciseis años, 27 para los de 17 y 25 para los de 18.

En el título III de esta ley, se habla sobre las prohibiciones y limitaciones en materia de empleo, estableciendo los trabajos en los que está prohibido el trabajo de los menores.

En el Título IV establece la prohibición a

determinadas personas que, por antecedentes penales u otras causas, no podrán emplear a menores.

En el Título V, se establecen las reglas sobre los exámenes médicos que deberán ser anuales, se establecen también las condiciones legales de los certificados, etc.

En el título VI se establece la obligación de fijar o exhibir la misma ley, y la dirección de la autoridad de vigilancia competente. También se establece la obligación de llevar un registro de adolescentes trabajadores.

En los títulos restantes habla sobre las infracciones y las sanciones sobre la Constitución de los Comités de Protección a los Trabajadores Adolescentes.

Como se puede ver, Alemania tiene una ley especial para la reglamentación del trabajo del menor, y en ella se establecen reglas muy detalladas sobre el mismo, inclusive permite el trabajo de los niños hasta de tres años fijando reglas que impiden la explotación de los mismos.

D).- EN FRANCIA

El tres de enero de 1813, es cuando empieza la intervención del Estado Francés para regular el trabajo de los menores, pues es en esta fecha cuando se emitió un decreto que tenía por objeto prohibir el empleo de los menores de diez años.

El 22 de marzo de 1841, se da una ley, que se refiere a las empresas que ocupaban más de 20 obreros y en la que se prohibía todo trabajo a los menores de ocho años, señalando para los niños entre ocho y doce años una jornada de ocho horas y la obligación de asistir a la escuela. Para los menores de entre doce y dieciseis años se establece una jornada de doce horas.

La ley del 22 de febrero de 1851, es expedida con el objeto de reglamentar el aprendizaje, limitando a diez horas la duración del trabajo efectivo del aprendiz menor de 14 años y a doce horas la de los mayores de esta edad. En 1874, se reglamentó el trabajo de los oficios ambulantes, estableciéndose una edad mínima de doce años y una jornada de diez horas al día.

Para la minería se expide una ley en 1892, que establece una protección muy grande, pues prohíbe

totalmente el trabajo subterráneo para las mujeres de cualquier edad y para niños menores de trece años de edad.

Los jóvenes de trece a los dieciseis años podrian entrar a las minas, pero realizando trabajos livianos. Los mayores si podian extraer los minerales pero como aprendices y durante cinco horas como máximo.

En la Declaración de Principios de la Segunda Reunión Internacional (Paris 1885), que serviria de base para el programa del Partido Liberal Mexicano (en México, el año de 1906), se propuso la prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años y la reducción de la jornada de seis horas para los menores de 18 años.

A partir de entonces se emitieron diversas leyes con este objeto, pero es hasta el año de 1919, cuando se reduce la jornada a ocho horas diarias y a 48 horas semanales, en el Código de Trabajo de ese mismo año.

El Código de Trabajo, modificado en el año de 1948, relaciona estrechamente las disposiciones sobre la edad mínima de admisión al empleo y sobre la restricción obligatoria al prohibir el empleo de niños que no hayan

alcanzado la edad límite de instrucción obligatoria, que en la actualidad se fija en 14 años. De esta manera toda modificación que pueda hacerse en Francia a la edad de instrucción obligatoria resultará automáticamente en un cambio correspondiente en la edad de admisión al empleo.

Se disponen en el mismo código excepciones a la edad mínima de 14 años pudiendo ser de 13 años cuando ya se haya cumplido con la educación obligatoria, en caso del trabajo en orfanatos e instituciones de beneficencia y por último para el caso de empresas teatrales.

Por otro lado, los inspectores tienen derecho de exigir de los empleadores un examen médico a los menores, y se establece la obligación de realizar éste tres veces al año.

Existen también prohibiciones de ciertos trabajos como el realizado en las minas, circos y en otros que determinan los reglamentos de administración pública.

Se prohíbe el empleo de menores de 18 años en empresas industriales y de transporte.

En materia de vacaciones, la ley del 2 de junio de 1950, que no se ha modificado, establece que los menores de 18 años tendrán derecho a dos días laborables por cada mes de trabajo, sin que la duración total pueda exceder de 24 días por año.

La vigilancia y el control de la aplicación de estas disposiciones legales está a cargo de los inspectores, para facilitar su trabajo. Tanto los alcaldes de las ciudades como los empresarios tienen la obligación de llevar un registro con nombres, jornadas y demás datos de los menores que trabajan.

Finalmente, todos los contratos de trabajo celebrados contra estas regulaciones están afectados de nulidad, pero las indemnizaciones por riesgos de trabajo se harán efectivas a favor del menor aún cuando el contrato fuese nulo. La sanción de nulidad es independiente de las sanciones aplicables tanto a los empresarios como a los padres.

Por otro lado, la ley número 71-576 del 16 de julio de 1971, reglamenta el contrato de aprendizaje. Son sujetos a este contrato los mayores de 16 años, aunque los de 15 años

pueden celebrarlo siempre y cuando hayan cumplido el periodo de escolaridad del primer ciclo de enseñanza secundaria.

E).- EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

En el año de 1938, se adoptó en este país la "Ley sobre las Normas Justas de Trabajo" que unificó la legislación en materia de protección del trabajo. Hasta entonces se presentó el caso de industrias sujetas a reglamentación en un estado que decidían trasladarse a otro en que aún no existía legislación o sus normas eran poco estrictas.

Esta situación condujo a la adopción de una legislación federal para proteger la mano de obra infantil.

Es así como los estados de ese país pueden legislar en materia de trabajo, pero sujetándose a los principios de esa ley federal, que prohíbe el empleo de menores de 14 años, autoriza el de 14 a 16 años, a condición de que no afecte a su instrucción escolar, salud o bienestar, y

limita el de los de 16 a 18 años a ocupaciones que no sean declaradas peligrosas por el departamento de trabajo.

La ley deja muchos aspectos como jornada, descansos y trabajos nocturnos a cargo de la legislación de los estados por lo que resulta muy compleja la reglamentación.

F).- EN LA UNION DE REPUBLICAS SOVIETICAS Y SOCIALISTAS

En Rusia la edad mínima de admisión al empleo es mayor que la establecida en muchos de los países capitalistas, en el artículo 74 de su ley de trabajo se establece:

"Se prohíbe admitir en el trabajo a menores que no han cumplido los 16 años.

En casos excepcionales, de acuerdo con el comité sindical de la empresa, institución u organización, pueden ser admitidos en el trabajo menores que han cumplido 15 años".

En el artículo siguiente se prohíbe a los menores de 18 años la realización de labores pesadas, nocivas o peligrosas y también de las subterráneas, pero no se establece cuales serán este tipo de labores.

También establece como condición para el inicio del trabajo el reconocimiento médico previo y posteriormente un reconocimiento anual hasta la edad de 18 años.

Respecto al salario establece el artículo 77:

"Remuneración del trabajo de los obreros y empleados menores de 16 años en el régimen de jornada laboral reducida.

El salario de los obreros y empleados menores de 18 años en el régimen de jornada laboral reducida se paga en la misma cuantía que el de los obreros y empleados de iguales categorías que trabajan la jornada laboral completa.

El trabajo de los obreros y empleados menores de 18 años admitidos en los trabajos por obra realizada se remunera según las tarifas correspondientes establecidas

para los trabajadores adultos, con pago complementario, conforme a las tablas de tarifas, por el tiempo de reducción de una jornada laboral con respecto a la duración de la jornada laboral de los trabajadores adultos".

En el artículo 78 se prohíbe el trabajo nocturno y las horas extraordinarias para los menores de 18 años.

Respecto a las vacaciones se las conceden a los menores de 18 años en un periodo anual en el verano o en cualquier otra época que lo deseen.

En el artículo 80 se establece, la obligación de reservar plazas en las empresas para el trabajo y aprendizaje a los jóvenes menores de 18 años que se hayan graduado en escuelas tecnoprofesionales, técnicas y de instrucción general.

Finalmente en el capítulo X de esta ley laboral soviética, se establece una serie de beneficios para los obreros y empleados que trabajan y estudian simultáneamente.

Consideramos que la legislación soviética presenta

algunas lagunas legislativas, pero es importante considerar, que es el estado el empresario, lo que significa que además de que promulga las leyes, es en muchas ocasiones el destinatario de las mismas, es por ésta razón que hay algunas omisiones respecto a la inspección del trabajo y a sanciones por falta de cumplimiento de la ley, quizá porque se presupuso que el estado no violaría sus propias normas.

G).- EN CUBA

En este país no se habla sobre el trabajo de los menores sino de los "adolescentes", estableciéndose en la Ley Cubana de Trabajo una edad mínima de 15 años.

Artículo 220.- "El estado dicta medidas dirigidas a que las entidades laborales den la atención necesaria y especial a los adolescentes de 15 y 16 años de edad que por razones excepcionales son autorizados a incorporarse al trabajo, a fin de lograr su mejor preparación, adaptación a la vida laboral y el continuo desarrollo de su formación profesional y superación cultural.

La entidad laboral está obligada, antes de incorporarse al trabajo al adolescente, a disponer y practicar un exámen médico y obtener certificación de su estado de salud, a fin de determinar si está apto física y psluicamente para el trabajo".

Según se desprende de este artículo, el trabajo de los adolescentes se realiza en forma excepcional y no necesariamente por necesidades económicas sino por adaptación, desarrollo y superación.

Respecto a la jornada de trabajo se establece la de 7 horas diarias y de 40 a la semana. Lo que significa que el adolescente podrá trabajar hasta 6 días a la semana.

Por otro lado, se prohíbe el trabajo en los días de descanso "salvo que el trabajo que realice sea por motivos de excepcional interés social".

Interpretándo este artículo en forma literal, se puede concluir que el menor o el " adolescente", puede llegar a trabajar hasta 7 días a la semana.

En los siguientes artículos se establecen

prohibiciones de emplear a los adolescentes en ciertos trabajos.

Respecto a las vacaciones no se establece nada en el capítulo dedicado a los adolescentes, por lo que en este aspecto están sujetos al mismo régimen que los trabajadores adultos. En otro capítulo denominado "capacitación técnica", en la sección II se habla del "Contrato de Trabajo en Condiciones Especiales de Aprendizaje", que en su artículo 228 establece:

"El personal sin vínculo laboral se incorpora a los cursos de capacitación técnica que se realizan en las entidades laborales mediante un contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje.

Las entidades laborales podrán excepcionalmente, concretar contrato de aprendizaje con los adolescentes de 14 años, solo cuando estos sean autorizados a ellos por las autoridades competentes; para trabajos apropiados a su desarrollo físico y mental y en condiciones en que no impida la educación de estos.

Este contrato se concierta por escrito por el término

fijado para el curso, entre la entidad que brinda la capacitación y la persona que la recibe".

Aquí la ley se contradice pues en el nombre de la sección habla de contrato de trabajo y ya en el artículo nos dice que no hay vínculo laboral.

En este mismo artículo se establece una excepción a la regla general de edad de 16 años, estableciéndose la de 14 años. El aprendiz tendrá, según el artículo 230, una remuneración especial pero no establece la forma de la misma.

En la sección tercera de este mismo capítulo, se establecen al igual que en la legislación soviética, una serie de facilidades a los trabajadores que estudian en la educación superior.

C A P I T U L O C U A R T O

1.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y EL MENOR

2.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA
PROTECCION DEL MENOR

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PROTECCION DEL MENOR

A).- LA NULIDAD DE LA RELACION LABORAL DE UN MENOR
DE 14 AÑOS

B).- LA EDAD MINIMA Y LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

C).- LAS PROHIBICIONES

D).- UNA JORNADA ESPECIAL

E).- LAS VACACIONES

F).- EL DESCANSO DOMINICAL

G).- LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

H).- LA INSPECCION DEL TRABAJO

I).- LAS SANCIONES

4.- EL CASO ESPECIFICO DE LOS TRABAJADORES MENORES DE
EDAD QUE LABORAN EN LOS SUPERMERCADOS, DENOMINADOS
CERILLOS O EMPAQUETADORES

5.- EL TRABAJO DEL MENOR NO SUJETO A UNA RELACION LABORAL

1.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y EL MENOR.

"El hombre ha vivido y vive oprimido. Las grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la dignidad humana. Pero no hay que desconocer que de 1920 a nuestros días, el trabajador ha ganado batallas importantes. Si, a pesar de los indiscutibles logros, el trabajador aún es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX. A principios de 1917 la situación del trabajador en México era deplorable.

En México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana, se desarrolló en los días en que nuestro constituyente discutió los antecedentes del artículo 123. El pueblo cedió una legislación que enaltece y enorgullece a nuestro movimiento social". (40)

(40).- Carpizo McGregor, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Coordinación de Humanidades, U.N.A.M. México 1973. Pag. 109.

Así es, después de apasionadas discusiones a las que ya hicimos referencia en el capítulo histórico, se aprobó el artículo 123 Constitucional que contiene los derechos mínimos de los trabajadores en cuanto a la jornada, el salario, el descanso semanal y otros principios.

También a partir de la Constitución de 1917, se elevó a rango Constitucional la protección de los menores en las siguientes fracciones del citado artículo 123, que dice originalmente:

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciseis años.

Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar despues de las diez de la noche;

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de la jornada para las horas semanales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no podrán ser admitidas en esta clase de trabajo".(41)

En estas fracciones se tutela tanto a los menores como a las mujeres.

Prohíben las labores insalubres o peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de doce años (actualmente catorce años y establecen una jornada reducida para los menores de dieciseis años y descansos especiales para las mujeres embarazadas.

El artículo 123 Constitucional ha sido reformado en diversas ocasiones, respecto al trabajo de los menores hubo

(41).- Tena Ramirez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, Editorial Porrúa. IIa. Edición, 1983. Pag. 870

una reforma el día 20 de noviembre de 1962, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 21 del mismo mes y año. Se reformaron las fracciones II y III, quedando de la siguiente forma:

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer, y el trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciseis años.

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

El día 27 de diciembre de 1974, hubo otra reforma a la fracción II del artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 del mes y año, quedando así:

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de

siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciseis años.

Actualmente están vigentes la fracción III, reformada en el año de 1962, la fracción II, reformada en el año de 1974, y la fracción XI.

Respecto a la reforma de 1962, hay diversas opiniones al respecto, hay quienes dicen que la edad mínima de doce años es más realista que la de catorce años, que para algunos es romántica y fuera de la realidad.

El actual Director de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Doctor en Derecho José Dávalos Morales, nos dice al respecto lo siguiente: "La protección que en las leyes se proporciona a los menores es de elevada importancia, pero la realidad está muy lejos de la observancia de dichas disposiciones...."

El argumento que utiliza el patrón cuando acepta a estos menores a su servicio es el siguiente: darles trabajo es una oportunidad que más bien constituye un favor, ya que

las autoridades obran rigidamente en estos casos. Por ello advierten a los menores que si les exigen mayores prestaciones quedarán despedidos en el acto, pues deben estar agradecidos y no crearles problemas.

Las necesidades económicas sobrepasan la bondad de la legislación laboral... . En las actuales circunstancias los mismos destinatarios de la protección laboral serían los primeros en pronunciarse en contra del solo intento de aplicar tal mandato constitucional. "Traje de luces para el pueblo mexicano"; no más.

Finalmente establece el Doctor Dávalos Morales:

"Regular en un plano realista el servicio de los trabajadores de ocho años y menores de dieciseis y, por tanto, reformar las fracciones II y III, del artículo 123 Constitucional, prohibiendo el trabajo de los menores de ocho años".

En cuanto a lo señalado por el Doctor Dávalos Morales, estamos de acuerdo con él, en el sentido de que las necesidades económicas sobrepasan la bondad de la legislación laboral, pero no por este hecho se va a aceptar

como regla general la edad mínima de ocho años. Si actualmente hay explotación, imaginemos que pasaría si se permitiera el trabajo a partir de esa edad. Por desgracia en México no hay una estructura suficiente como para vigilar el cumplimiento de las disposiciones a favor de los menores de edad, luego entonces, con la adopción de esa edad mínima se expandiría en forma inexorable la explotación.

Independientemente de que se echarían atrás muchos años de lucha a favor de los menores.

Volviendo a la idea del Doctor Dávalos Morales y de muchos otros juristas de adecuar el derecho a la realidad, creemos que es oportuno hacer unas breves consideraciones.

Según sus propias palabras, quiere que se adecúe el derecho a la realidad, a los hechos sociales, esto es lo que se llama sociologismo jurídico, estamos de acuerdo que es preciso acercar el derecho a la realidad concreta, diversa y cambiante, pero como nos dice Michel Villey:

" Esta oleada de sociologismo puede llevar al derecho a suspender la pasividad del jurista ante las costumbres,

adecuación del derecho a los hechos; llevádo este proceso a sus límites, significaría el fin del derecho".(42)

Así es, la propuesta del jurista Dávalos Morales, es adecuar el derecho a los hechos, nosotros consideramos que la lucha del jurista debe ser la de tratar de adecuar los hechos al derecho, de lo contrario se tendría que legalizar el tráfico de drogas, simplemente para adecuar el hecho al derecho.

No, el abogado, tiene que pensar en articular un mundo de valores, en lo moral, en la justicia y no simplemente en los hechos. Jean Carbonnier nos dice:

"Es racionalmente imposible que la norma pueda deducirse de los hechos, pues la norma implica un juicio de valor sobre ellos, que solo puede ser emitido en virtud de un criterio que sea exterior a ellos". (43)

(42).- Villey Michel. Compendio de Filosofía del Derecho. Ediciones Universidad de Navarra. Pamplona 1979. Pag. 223

(43).- Carbonnier Jean. Sociología Jurídica. Editorial Teonos, 1977. Madrid. Pag. 236.

Para el caso específico que nos ocupa, el del trabajo del menor, este definitivamente es un hecho, un hecho social constante y repetido y si se puede proponer una adecuación de este hecho a la Legislación, pero siguiendo los lineamientos de Villey Carbonnier, es decir, según él, no llevando el sociologismo a sus límites y según el segundo emitiendo un juicio de valor sobre los hechos.

Creemos que en un principio y como regla general debe subsistir en nuestra Constitución la prohibición del trabajo del menor de catorce años, pues representa un gran adelanto social, una recompensa a la lucha de grandes hombres, y los juristas no deben dejar estéril esta lucha, sino al contrario, deben luchar para adecuar nuestra realidad social a la Ley Federal del Trabajo, para forjar un México en el que nuestros niños no tengan que trabajar para satisfacer sus necesidades básicas, pero la lucha no es nada más de los juristas, es de todos aquellos que se jactan de ser humanos y altruistas.

No debemos olvidar las palabras del Papa León XIII, en la Encíclica Rerum Novarum:

"Lo que puede realizar un hombre joven y sano es

inico exigirlo a un niño o a una mujer. Más aun, respecto de los niños, hay que tener grandísimo cuidado de que no los coja el trabajo antes que la edad haya fortalecido su cuerpo, sus facultades intelectuales y toda su alma. De lo contrario, como se agota una tierna planta, así se vera aniquilada por un trabajo precoz en perjuicio de la educación que le es debida".(44)

II.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA PROTECCION DEL MENOR.

La Organización Internacional del Trabajo surge como una respuesta a la enorme explotación de que eran objeto los trabajadores de los estados industrializados.

Su creación formal nace de la parte XIII del Tratado de Versalles, con el que se concluyen las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial.

(44).- Citado por Suárez González Fernando. Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1967.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución intergubernamental de la que forman parte más de 70 estados miembros.

Representantes de los estados y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en su obra. Fundada en el año de 1919 ha quedado asociada a las Naciones Unidas, desde el año de 1946, en calidad de organismo especializado.

Su misión consiste en promover la justicia social en el mundo. Con tal objeto redne informes e informaciones relativas a los problemas del trabajo, encargándose de la difusión de las mismas; establecer normas internacionales y controlar su aplicación en los distintos países del mundo que son miembros. Ejerce igualmente actividades de carácter concreto y presta asistencia técnica para la realización de programas de desarrollo social y económico.

La Organización comprende lo siguiente dentro de su estructura:

- La Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la Organización, que constituye en cierto modo

un parlamento mundial en el que se discuten las cuestiones sociales. Cada estado miembro se hace representar en las reuniones anuales de la Conferencia por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Cada uno de dichos delegados participa en los debates y vota con absoluta independencia, lo que hace que todas las partes interesadas puedan exponer ampliamente sus puntos de vista, respecto de un tema o asunto en particular.

- El Consejo de Administración, compuesto de dieciseis representantes de los gobiernos, ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, que ejerce las funciones de organismo ejecutivo.

- La Oficina Internacional del Trabajo, secretaria de la institución, que reúne y estudia la documentación que recibe de todo el mundo y edita numerosas publicaciones en distintos idiomas. El personal de la Oficina se compone de expertos de diversas nacionalidades, cuyos conocimientos y experiencia pueden ser utilizados por todos los estados miembros de la organización. La oficina cuenta con agencias y corresponsales en numerosos países.

Las normas internacionales adoptadas por la Conferencia en materia de trabajo revisten la forma de tratados internacionales llamados Convenios, y de Recomendaciones.

Los textos de tales instrumentos se basan en estudios previos sobre la situación que prevalece en los diversos países, así como en amplias discusiones en el seno de la Conferencia.

Para la adopción de tales instrumentos se requiere una mayoría de dos tercios, de manera que representan un término medio de las medidas que consideran aceptables los sectores interesados de todos los países. Las decisiones de la Conferencia no tienen, por sí mismas, fuerza de ley, sin embargo los gobiernos tienen la obligación de someter los textos adoptados por la conferencia al poder legislativo de cada Estado. Cuando la autoridad competente de un país aprueba un convenio, el gobierno de ese país está obligado a aplicar las disposiciones del mismo.

En cuanto a las actividades de carácter concreto, la Organización Internacional del Trabajo, pone a disposición de los gobiernos asesoría de expertos y asistencia técnica en cuestiones relacionadas con la política social y del

trabajo. Con este objeto se han establecido en diferentes partes del mundo contratos de acción destinados a prestar ayuda a los gobiernos para la solución de problemas tales como la organización de Servicios del empleo, el desarrollo de medios de formación de trabajadores y la Organización de las Migraciones.

La Organización del Trabajo Internacional, participa en la realización del programa ampliado de asistencia de las Naciones Unidas.

La labor de la Organización Internacional del Trabajo, comprende asimismo la organización de conferencias regionales; de reuniones de comisiones de industria, llamadas a discutir en el plano internacional los problemas específicos de determinadas industrias, y de numerosas reuniones técnicas de carácter especial.

Todas estas actividades se encuentran estrechamente coordinadas para que la Organización Internacional del Trabajo pueda cumplir la misión que le ha sido encomendada, servir a la causa de la justicia social y de la paz.

Desde su fundación hasta la fecha, la Organización Internacional del Trabajo, ha promulgado más de dieciocho convenios cuyo principal objetivo es la protección del menor.

México ha ratificado únicamente seis de esos convenios, mismos que transcribimos a continuación.

1.- Convenio relativo al exámen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. (Convenio número 16)

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1921, ratificado por México en el año de 1938.

En este convenio se establece principalmente la prohibición a los menores de 18 años para que sean empleados a bordo de los buques, a menos que sólo estén empleados los miembros de una familia, en cuyo caso sí podrían trabajar pero previamente se tendrá que presentar un certificado médico en el que se pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por el médico reconocido por la autoridad competente. Este exámen médico se renovará en intervalos que no excedan de un año.

Por otro lado se establece una excepción a la prohibición de embarcarse sin exámen médico pues el artículo 4o. establece: "En casos urgentes, la autoridad

competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque sin haberse sometido a los exámenes previstos por los artículos 2 y 3 del presente convenio, a condición de que dicho examen se realice en el primer puerto donde toque el buque".

En el convenio no se establece cuales son esos casos urgentes, por otro lado, es oportuno comentar que en casos de verdadera urgencia es realmente difícil consultar a la autoridad competente.

2.- Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. (Convenio número 58).

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en octubre de 1936, ratificado por México en el año de 1953.

Este convenio incurre en el mismo error que el convenio anterior en cuanto a la edad mínima. Así es, el convenio pasado permite, salvando el requisito del examen médico, el trabajo a los menores de dieciocho años, pero no establece un límite de edad respecto a esos menores de

dieciocho años. Este convenio establece una edad mínima de quince años con la misma excepción hecha de aquéllos buques en los que están empleados únicamente los miembros de una familia.

También establece otra excepción al permitir a los niños de catorce años ser empleados cuando la autoridad apropiada designada por la Legislación Nacional lo autorice después de cerciorarse de que el empleo es conveniente para el menor. También se establece una excepción para el caso de buques escuela.

En todos los casos, el capitán o el patrón deberán llevar un registro de inscripción o una lista de la tripulación en donde se mencionen las personas menores de dieciseis años que trabajen a bordo, indicándose su fecha de nacimiento.

3.- Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. (Convenio número 90)

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, en el año de 1948, ratificado por México en Junio de 1957.

En su primer artículo nos dice las que se consideran "Empresas Industriales".

Después nos habla de que la autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, la agricultura y el comercio.

En el último párrafo se remite a la legislación de cada estado el caso en que podría exceptuar la aplicación del convenio.

En el artículo 2o. nos dice que la noche significa un periodo de doce horas consecutivas por lo menos y que para efectos del trabajo de menores de dieciseis años, este periodo comprende el intervalo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

En el siguiente artículo el trabajo nocturno (entre las diez pasado meridiano y las seis antes meridiano), a los menores de dieciseis años y establece condiciones para el de los mayores de esta edad y menores de dieciocho años, entre otras condiciones destaca la autorización por parte de la autoridad competente para la realización del trabajo, para efectos de aprendizaje y formación profesional.

Finalmente establece que la autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan entre dieciseis y dieciocho años, en forma general y en los casos particulares graves en que el interés nacional así lo exija.

A los menores que por alguna circunstancia de las mencionadas trabajen de noche, se les debe conceder un descanso de trece horas consecutivas por lo menos entre dos periodos de trabajo.

Consideramos que este convenio es de gran importancia, pues establece reglas sobre el trabajo nocturno y además establece la prohibición tajante de este tipo de trabajo para los menores de dieciseis años.

4.- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. (Convenio número 112)

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en junio de 1939, ratificado por México en 1962.

Este convenio se refiere al trabajo desempeñado en

embarcaciones que se dediquen a la pesca marítima en aguas saladas. En su artículo 2o. establece:

1.- "Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca".

2.- "Sin embargo dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:

a).- no sean nocivas para su salud y desarrollo normal;

b).- no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela;

c).- no tengan como objeto ningún beneficio comercial.

3.- Además la Legislación Nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permiten el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otras autoridades apropiadas y designadas por la Legislación Nacional, se cercioren de que éste empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado

debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarles.

Finalmente, prohíbe tajantemente en su artículo 3o., el trabajo de los menores de dieciocho años en calidad de paleros, fogoneros de máquina en barcos pesqueros que utilicen carbón.

5.- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. (Convenio número 123)

Aprobado por la Organización Internacional del Trabajo, en Junio de 1965, ratificado por México en Agosto de 1969.

En este convenio se establece que cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo, que lo ratifique deberá establecer una edad mínima para el trabajo subterráneo y en ningún caso será inferior a los dieciséis años.

6.- Convenio relativo al examen de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las

minas. (Convenio número 124)

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1965, ratificado por México en el año de 1969.

En su artículo 2o. establece que para el trabajo subterráneo en minas, de personas menores de 21 años se deberá exigir un exámen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

Finalmente establece la obligación por parte del empleador de poner a disposición de los inspectores un registro de las personas empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y que no tienen los 21 años.

De acuerdo con los preceptos de nuestro artículo 123 Constitucional y sexto de la Ley Federal del Trabajo, estos convenios forman parte integrante de nuestra Legislación social vigente, pues han sido aprobados por el Senado de la República, no se oponen a la Constitución y benefician al trabajador.

Es aplaudible el gran esfuerzo que ha desplegado la

Organización Internacional del Trabajo para tratar de favorecer al menor, es innegable la influencia que ha tenido en muchas legislaciones del mundo, sin embargo la realidad social y económica de muchos países subdesarrollados, entre ellos México, ha sobrepasado esta lucha. Nosotros los mexicanos tenemos que luchar día a día, hombro con hombro para sacar a nuestros niños adelante, tenemos que trabajar para obtener mejores condiciones sociales, tenemos que tomar conciencia de la actual situación. No es un problema que se pueda erradicar en un año, o en una década, no es solo problema del gobierno, es de todos los que algún día fuimos niños.

Todos los mexicanos debemos tener conciencia y en ésta la consigna que lanzara Robert Peel en Inglaterra a principios del la Revolución Industrial: "Salvemos a los niños".

3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA PROTECCION DEL MENOR.

Ante la situación de los niños obreros, siguiendo un sentido de justicia se han establecido en nuestra

legislación medidas protectoras del trabajo de los menores, éstas tienden principalmente a ir aumentando la edad mínima, prohibiendo el empleo de los menores de la edad establecida y por otro lado reglamentar el trabajo de los jóvenes.

García Oviedo, (45) nos da las causas principales para restringir y proteger el trabajo de los menores:

a).- Fisiológicas, para posibilitar el normal desarrollo del niño o del joven, sin padecer con trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.

b).- De seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes.

c).- De salubridad, al apartarlos de las labores que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación.

(45).- García Oviedo, citado por Cabanellas de Torres Gmo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, Tomo I. Pag. 655.

d).- De moralidad, por haber industrias, lícitas y permitidas, que pueden herir los sentimientos de un niño; y

e).- De cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

Afortunadamente, repetimos, el Legislador mexicano se ha preocupado por establecer medidas de protección al trabajo de los niños, estableciendo prohibiciones, sanciones y condiciones especiales de trabajo, cabe mencionar que el esfuerzo del legislador es significativo, implica un adelanto, pero con frecuencia estas medidas son "ignoradas" por el empleador, lo que ocasiona una grave explotación hacia los menores. Pasemos ahora al estudio y comentario de estas medidas contempladas en nuestra ley laboral.

A).- LA NULIDAD DE LA RELACION LABORAL DE UN MENOR DE 14 AÑOS.

El artículo 5o. de nuestra Ley Federal del Trabajo

establece:

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

1.- Trabajos para niños menores de catorce años.

Hay que interpretar este artículo en el sentido de que el menor de esta edad no puede ser sujeto de una relación laboral, es decir, no tiene capacidad jurídica para ser parte de un contrato de trabajo.

Inclusive, se establece una nulidad absoluta de una relación laboral en la que el trabajador sea menor de esa edad, pues es un requisito indispensable de validez de la relación laboral que el menor haya cumplido los catorce años.

Sin embargo, según se desprende de la lectura del mismo artículo, esta nulidad no privará de sus derechos al menor pues claramente dice: "ni impedirá el goce y el ejercicio de sus derechos".

Un empleador no podrá sustraerse a la obligación de pagar al menor de catorce años una indemnización por riesgo de trabajo por alegar que la relación laboral fué nula y que por lo mismo no tendrá ningún efecto. No será nula en el sentido de que ya no subsistirá en lo futuro, es decir, el menor ya no tendrá que trabajar, pero todas las prestaciones generadas durante el tiempo que trabajó serán válidas y exigibles.

Al respecto y hablando de características de nulidad laboral el Licenciado Néstor de Buen nos dice: " En realidad, el problema de los actos nulos es, ciertamente, delicado. La regla, en nuestro conocimiento, podrá expresarse diciendo que el acto nulo dejará de surtir efecto hacia el futuro a partir de la nulidad, pero no retroactivamente si con ello se afectan intereses de los trabajadores". (46)

El maestro Mario de la Cueva, nos da la misma solución

(46).- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo.
Ed. Porrúa, 3a. edición, 1979. Tomo I. Pag.
506-507

al decir al respecto lo siguiente: "La nulidad se asimila a la rescisión, puesto que su efecto es poner fin, para el futuro, a la relación de trabajo". (47)

Por otro lado, si el patrón descubre que empleó a un menor de catorce años cuando este ya rebasó esta edad, no podrá separarlo del trabajo, pues al obtener la edad mínima establecida por la ley la causa de nulidad desaparece inmediatamente.

B).- LA EDAD MINIMA Y LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

En nuestra Constitución Política y nuestra Ley Federal del Trabajo, al igual que en la mayoría de los países, la edad es un factor importante para determinar la capacidad para contratar, pues en ambos ordenamientos se identifica como criterio general de aplicación, el cumplimiento de una

(47).- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. 10a. Edición, 1985. Tomo I, Pag. 208.

edad mínima para poder entrar al campo de las relaciones jurídico-laborales.

Al respecto nos dice Manuel Alonso Olea: "La edad determina el punto de referencia esencial para contratar en lo laboral. Por debajo de una cierta edad, el contrato de trabajo celebrado es nulo. Sobre esa edad y antes de otra se requieren determinados requisitos que actúan como complemento o suplemento o suplencia de la falta de capacidad plena para celebrar Contrato de Trabajo".(48)

Según el maestro Mario de la Cueva, la edad límite no es un problema de capacidad, al respecto nos dice: "La prohibición impuesta para la utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez.... y tampoco lo es, por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciseis años

- - - - -

(48).- Alonso Olea, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel, Barcelona, España, 1982. Pag. 359

que no han cumplido la educación obligatoria".(49)

Estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva en lo que respecta a que el establecimiento de la edad mínima es una medida de protección a la niñez, pero esta medida trae como consecuencia inmediata y lógica restricciones a la capacidad jurídica del menor.

La capacidad laboral plena o la capacidad del ejercicio laboral, se adquiere, según el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo a los 16 años, es decir, a esta edad es cuando el menor puede por si mismo celebrar Contratos Individuales de trabajo.

Cuando el menor tiene más de catorce y menos de dieciseis años, su capacidad está reducida pues necesita, según el mismo artículo 23 de la Ley Laboral, autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezca, de la Junta Federal de Conciliación y

- - - - -

(49).- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Décima Edición, 1985. Tomo I. Pag. 208.

Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad política.

También necesita según el artículo 22, de la misma Ley Laboral, haber concluido su educación obligatoria, salvo aprobación de la autoridad correspondiente que deba seguir el criterio de compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Hay una laguna en la ley de la materia respecto a la forma que debe revestir el otorgamiento tanto de la autorización mencionada en el artículo 23, como la de la aprobación que indica el propio artículo 22, también es omisa esta ley respecto a las consecuencias de la falta de dichos requisitos.

Consideremos que en tal caso, lo procedente sería imponer una sanción al patrón y solicitar de las autoridades correspondientes el salvamento de dicha omisión.

Respecto a la fecha, consideremos que se debe establecer la escrita pues ésto beneficiaría a ambos sujetos de la relación laboral, en razón a la prueba para

efectos de litigio o de inspección del trabajo.

A pesar de que en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen restricciones a la capacidad del menor, éstas solo se refieren a la realización del contrato de trabajo, pues él mismo podrá percibir el pago de sus salarios y ejercitar los derechos que le corresponden.

Esta innovación fue introducida por la ley Federal del Trabajo de 1970, pues en la de 1931 se establecía en su artículo 19, que los menores de edad mayores de dieciseis años tenían capacidad para percibir su salario, esto ocasionaba que los padres o tutores recibieran el salario de los menores de dieciseis años, lo que provocaba que el menor no dispusiera de éste, lo que se prestaba a mucha explotación, no solo del empleador hacia el menor sino también del padre o tutor hacia el hijo.

Aunque el Código Civil de 1928, establece que los bienes del hijo sujeto a la patria potestad adquiridos por su trabajo, le pertenecen en propiedad administrativa y usufructo, el artículo 16 de la antigua ley determina que los casos no previstos por la ley, se podrían resolver por

el derecho común en lo que no se opusieran a la misma, lo que ocurría en este caso.

Afortunadamente en la nueva Ley Federal del Trabajo, no se establecen distinciones de edad para el cobro del salario y además se faculta el menor para ejercitar las acciones que le corresponden, pues en el artículo 691 de la Ley se otorga capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna.

Volviendo al criterio del Maestro Mario de la Cueva, respecto a que la edad no es un problema de capacidad sino de protección a la niñez, consideremos que si se aplica para el caso de las prohibiciones, no es necesaria la intervención de los padres o tutores para demostrar precisamente la falta de capacidad.

C).- LAS PROHIBICIONES.

En el artículo 175 de la ley Federal del trabajo vigente, se prohíbe la utilización de los menores de dieciséis años en:

a).- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b).- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y 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).- Labores superiores a sus fuerzas y las que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g).- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h).- Los demás que determinan las leyes y de los menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales.

Según el artículo 173 de la ley , son labores peligrosas e insalubres aquellas que, por la naturaleza del

trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, 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 de edad.

En el artículo 178 se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio, si se violara esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la citada Ley Laboral.

Según estos artículos (73 y 75), si se trabaja en estos días se pagará un salario doble por el servicio prestado independientemente del salario que le corresponda por ese día de descanso.

Respecto a este artículo, las horas extraordinarias se pagarán un 100% más que por el ciento fijado para los trabajadores adultos, lo que también se debería de establecer para el salario del trabajo realizado en días domingos y de descanso obligatorio, pero el artículo rompe

con su técnica inicial y establece para estos casos el mismo tratamiento que el establecido para los trabajadores mayores de dieciseis años.

En el artículo 191, se prohíbe el trabajo en los buques de los menores de quince años y el de los menores de dieciocho años en calidad de fogoneros.

Este artículo es un claro reflejo del Convenio de la Organización Internacional del trabajo, sobre la edad mínima en el trabajo marítimo, mismo que fué ratificado por México.

Finalmente en el artículo 372 fracción I de la ley que nos ocupa, se establece una prohibición a los menores de dieciseis años para formar parte de la directiva de sindicatos.

D).- UNA JORNADA ESPECIAL

El artículo 177, establece una jornada especial para los menores de dieciseis años, dicha jornada no podrá

exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos, se le otorgará al menor una hora de reposo por lo menos.

El Legislador atendió a la necesidad de limitar la jornada de trabajo de los menores, que ha sido desde los inicios, uno de los principales objetivos de quienes han luchado por los menores que trabajan.

El motivo principal para establecer una jornada reducida hacia el menor, es protegerlo tanto física como psicológicamente y así permitir su desarrollo normal, pues "cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes de trabajo aumenta, como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae y quebranta su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él. La fatiga y la extenuación provocan otros males cuyas consecuencias influyen tanto en la persona física del trabajador como en sus condiciones morales. Largas jornadas de trabajo llevan al uso de estimulantes de diversas clases, entre los que se encuentra en primer lugar el

alcohol".(51)

Por otro lado, debe quedar establecido, que el hecho de que la jornada sea reducida, por las razones mencionadas, no implica una reducción al salario, pues entonces perdería todo sentido, recordemos lo que nos dice el artículo 90 de la Ley de la materia, "Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

E).- LAS VACACIONES

Según los juristas Guillermo Cabanellas y Niceto Alcalá y Zamora, las vacaciones en sentido amplio son: "La temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios,

(51).- Cabanellas de Torres, Gmo. Luis Alcalá Zamora.
Tratado de Política Laboral y social. Ed.
Heliasta, BUenos Aires, 1972. Tomo II. Pag. 96.

servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales o a distracciones". (52)

Y desde el punto de vista laboral nos dicen los mismos autores: "Las vacaciones anuales retribuidas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplimiento de determinado lapso de prestación de servicios".(53)

Respecto a la finalidad de las vacaciones nos dicen estos mismos autores: "En el aspecto físico, el descanso corresponde a un imperativo fisiológico, ya que para el ser humano es necesario interrumpir de vez en cuando sus actividades para reponer las energías consumidas en un trabajo anterior; en el orden cultural y de esparcimiento, la cesación periódica en el trabajo permite al trabajador el empleo de su inteligencia o el de sus sentimientos en obras recreativas o educativas".(54)

(52).- Ibid. Pag. 107.

(53).- Ibid. Pag. 107.

(54).- Ibid. Pag. 107.

Sobre la importancia de las vacaciones García Oviedo sostiene: "Al estado le interesa que su población no degenera, y para ello ha de evitar el desgaste que en todo organismo físico produce un régimen de trabajo sin reposo, tocándole velar por la raza, sustrayendo a sus miembros de todo lo que pueda debilitarla".(55)

Tal y como se desprende de los párrafos que anteceden, las vacaciones tienen que existir y sobre todo para los menores. Nuestro Legislador se preocupó por otorgar a los menores un periodo especial de vacaciones, más amplio que el de los trabajadores adultos, en el artículo 179, se establece que los menores de dieciseis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos dieciocho días laborables.

F).- EL DESCANSO DOMINICAL.

(55).- Citado por Cabanellas de Torres, Gmo. y Luis Alcalá Zamora y Castillo. Tratado de Política Laboral y Social. Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1972. Tomo II. Pag. 108

El artículo 427 del Tratado de Versalles, recomienda a los contratantes de una relación de trabajo, el establecimiento de un descanso "Hebdomadario" (semanal), de 24 horas como máximo, que "deberá comprender el domingo siempre que ello fuere posible". (56)

El descanso Hebdomadario, es el que comprende cuando menos 24 horas como mínimo en el curso de cada período de siete días laborables.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, en el artículo 178 se prohíbe el trabajo de los menores de dieciseis años los domingos, hay quienes critican ésta disposición, pues establecen que el descanso podría ser cualquier día de la semana.

A nosotros nos parece acertada esta disposición, pues es el domingo el día en que se puede convivir mejor con la familia, pues normalmente es el día en el que todos sus miembros descansan.

(56).- Citado por Deveali Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. 2a. edición, 1972, Tomo II, Buenos Aires. Pag. 193

G).- LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

El artículo 180 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece: "Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciseis años están obligados a:

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

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

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

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

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

Respecto al certificado médico, no se han establecido

reglas sobre quién debe expedirlo y su forma, por lo que se debería establecer una adición a la fracción I del citado artículo, que mencionara éstas características.

H).- LA INSPECCION DEL TRABAJO

Como una solución al problema de la falta de aplicación de las medidas protectoras del menor trabajador se ha establecido la Inspección.

A las autoridades del trabajo corresponde vigilar el cumplimiento de la Legislación Laboral, y al respecto el artículo 541 fracción I, de nuestra Ley de la materia establece lo siguiente:

Artículo 541.- Los inspectores del trabajo tienen los derechos y atribuciones siguientes:

1.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, de los 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.

Dentro del título de nuestra ley que reglamenta especialmente el trabajo de los menores, también se establece la intervención de la inspección del trabajo.

Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciseis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo.

Dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hay una Dirección General de Inspección del Trabajo, misma que deberá contar con el número de inspectores necesarios para el cumplimiento de sus funciones, los nombramientos los hará la Secretaría del Trabajo. (ver artículo 545 de la misma L.F.T)

Respecto al tema que nos ocupa, el inspector debe evitar el empleo de los menores de catorce años (artículo 123 fracción III, Apartado A de nuestra Constitución y 5o. fracción I de la L.F.T.), debe determinar la compatibilidad entre el trabajo y los estudios de los menores de dieciseis años (artículo 22 de la L.F.T.) autorizar, en los casos

previstos por la ley, la ocupación de los trabajadores mayores de catorce y menores de dieciseis años (artículo 23 de la L.F.T.), otorgar la autorización especial a estos menores para desempeñar trabajos ambulantes (artículo 175 inciso C de la L.F.T.), y ordenar en forma periódica la práctica de exámenes médicos que acrediten la aptitud para el empleo (artículo 174 de la L.F.T.).

Pero el inspector del trabajo no solo debe vigilar el cumplimiento de la ley, tambien debe ser asesor del trabajador y un informador del empleador poniéndolos al tanto de sus derechos y obligaciones. Nosotros como mexicanos, debemos prestar ayuda a los inspectores, pues el articulo 542 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo vigente obliga a los mismos a practicar inspecciones extraordinarias cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones cometidas a las normas de trabajo.

Así es, si nos topamos con un caso de violación o incumplimiento de las normas protectoras del trabajo del menor, es necesario que lo denunciemos ante la Secretaria del Trabajo, especificamente en la Dirección de Inspección del Trabajo y que de ser posible demos un seguimiento de nuestra denuncia, pues así cooperariamos para el efectivo

cumplimiento de las normas laborales.

Pese a la gran importancia de la función social que desempeñan los inspectores de trabajo, una función que implica una gran vocación de servicio y un gran sentido de la honestidad, no cumple con su verdadero objetivo.

Así es, es desilusionante ver la gran indiferencia de la colectividad y la pasividad del poder público ante el incumplimiento de las disposiciones laborales.

En México, el inspector de trabajo no procura la aplicación correcta de la ley, sino más bien "tolera" su no aplicación.

No estaría de más, establecer una norma en nuestra ley, en la que se obligue a colocar en las empresas carteles conteniendo las disposiciones referentes al trabajo de los menores, así como los teléfonos y direcciones de los inspectores de trabajo o de la propia Dirección General de Inspección del Trabajo.

1).- LAS SANCIONES

El artículo 995 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, establece que se le impondrá una multa del equivalente de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992, al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los menores.

Esta disposición en nada beneficia al menor trabajador, se debe de establecer que la cuantía de esa multa, o al menos un porcentaje sea para él, toda vez que es él el afectado directo.

4.- EL CASO ESPECIFICO DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN LOS SUPERMERCADOS, DENOMINADOS CERILLOS O EMPAQUETADORES.

Es importante analizar el caso de estos trabajadores, pues sin duda constituye un claro ejemplo de incumplimiento y violación flagrante de las normas legales que regulan el trabajo de los menores en nuestro país.

Se ha considerado que los cerillos o empaquetadores no

son trabajadores en virtud de que supuestamente no realizan un trabajo subordinado para los establecimientos donde prestan sus servicios, con lo que no estamos de acuerdo, expresando a continuación nuestro punto de vista al respecto.

De acuerdo al artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Por su parte el artículo 10o., del mismo ordenamiento legal, indica que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En el caso que nos ocupa, se ha argumentado que los cerillos prestan un servicio a los clientes de los establecimientos y no a éstos últimos, es decir, a los supermercados, inclusive llegando al extremo de decir que dan permiso a los menores para que estos presten un servicio independiente.

Este último argumento es del todo falso, pues de acuerdo a las investigaciones de campo realizadas en diversos centros comerciales, encontramos que la situación

es la siguiente:

a).- Las tiendas proporcionan a los cerillos o empaquetadores los instrumentos de trabajo, tales como el uniforme, los carritos para llevar los víveres comprados en esos centros comerciales, los diablos, las bolsas de plástico con el nombre de la empresa para guardar los productos comprados, etc, etc.

b).- Los cerillos o empaquetadores dependen de la dirección de un supervisor que generalmente tienen una relación de trabajo con la empresa y que en términos del artículo II de la Ley Laboral es un representante del patrón.

c).- Estas tiendas o centros comerciales fijan las condiciones de trabajo a los cerillos o empaquetadores, tales como el horario en que deben presentarse a laborar, forma de realizar el trabajo, las normas de higiene, etc.

d).- Inclusive las mismas tiendas o centros comerciales, por órdenes del Departamento del Distrito Federal, han dispuesto de botiquines y bancas de descanso a favor de los menores que ahí laboran.

e).- La gran mayoría de estas tiendas o centros comerciales acostumbran llevar un registro del menor trabajador con sus datos personales, en donde consta por escrito una autorización de los padres para que sus hijos trabajen en esos centros comerciales.

Conforme a las ideas expresadas en los incisos anteriores, es incuestionable que de hecho, en la relación entre las tiendas y los cerillos, se aplican diversas normas de la Ley Federal del Trabajo, contenidas en los siguientes artículos: 134 fracciones III, IV y VII; 132 fracción V; 180 fracciones I, II y 23.

Lo anterior nos hace concluir la presencia de una relación de trabajo en la tienda o supermercado y estos trabajadores menores, pues simplemente el hecho de que se les imponga un horario y estén bajo las órdenes de un supervisor, es suficiente para considerar la existencia de una relación de trabajo, en virtud de que es a todas luces identificable la subordinación jurídica, entendiéndola ésta como un derecho de mando por parte del patrón y una obligación correlativa del trabajador de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia.

Por lo anterior debemos resaltar que las tiendas o los centros comerciales o de autoservicio, someten a los cerillos o empaquetadores a normas de conducta para el mejor desempeño de sus labores, pero indebidamente dejan de aplicar normas protectoras de los menores en cuanto al trabajo.

También es importante plasmar el hecho de que las tiendas violan la prohibición constitucional de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, pues de nuestra investigación se desprende que un poco más del 30% de los menores que laboran ahí, resultaron ser menores de esa edad.

Respecto a la idea de que la relación de trabajo no existe entre los cerillos o empaquetadores y los centros comerciales en virtud de que éstos no cubren un salario a aquéllos, tal aseveración es falsa pues lo único que están haciendo es incumplir con una obligación, pues como manifestamos, la relación que se da entre ambos contiene todos los elementos de una relación de trabajo. Así mismo, los patrones manifiestan que el servicio es prestado a la clientela del establecimiento, pero lo mismo se podría decir de los trabajadores que son sujetos de una relación laboral

de carácter especial reglamentada en el capítulo XIV del Título Sexto de la Ley Laboral. Además, el servicio prestado a los clientes es en función y beneficio de la empresa, ya que sin éste, el movimiento de cajas se entorpecería demasiado, independientemente de que al prescindir de los servicios de los empaquetadores o cerillos se daría oportunidad a otros establecimientos que ofrecieran mayor comodidad al cliente por la intervención de los mismos.

Por lo que se puede apreciar, el trabajo de los cerillos es tratado en algunos puntos de acuerdo a la legislación laboral, y en muchos otros es considerado como un trabajo independiente, lo cual consideramos una aberración, ya que una relación de trabajo es o no es, y en este caso específico, estamos en presencia de elementos que nos hacen suponer la existencia de la misma.

5.- EL TRABAJO DEL MENOR NO SUJETO A UNA RELACION LABORAL.

Hasta ahora hemos hecho un breve estudio sobre el

régimen laboral del menor que realiza un trabajo subordinado. Así es, nuestra Constitución y la propia Ley Federal del Trabajo, se ocupan de la legislación del trabajo asalariado y subordinado.

Pero hay ciertos tipos de trabajo que escapan al ámbito de aplicación de la Ley Federal del Trabajo, al respecto nos dice Alfredo Montoya: "Una delimitación inicial del Derecho del Trabajo indica que este ha nacido y existe para ordenar determinadas relaciones, lo que por principio excluye de su ámbito las formas autistas o intransitivas de actividad laboral, esto es, el trabajo autónomo o por cuenta propia, cuyo ejecutor trabaja en utilidad propia y en régimen de auto-organización, y obtiene un beneficio (no un salario), al vender los productos que obtiene".(57)

Para que la realización de un trabajo entre al ámbito de protección o aplicación del Derecho Laboral, tiene que cumplir con ciertas características, esto según lo

(57).- Montoya Melgar Alfredo. Derecho del trabajo. Editorial Tecnos. 2a. Edición, 1978. Madrid. Pag. 30

establece el artículo 20 de nuestra ley del trabajo, los elementos de una relación laboral son la existencia de un trabajo y un patrón, la subordinación, la prestación de un trabajo y el pago de este mediante un salario.

De estos elementos, la subordinación destaca como elemento esencial de la relación laboral, aunque no es el único. La subordinación es un derecho de mando por parte del patrón y una obligación correlativa del trabajador, de sujetar a ella su voluntad en un deber de observancia. (58)

Otro de los elementos de la relación laboral es el salario, que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (ver artículo 82o. de la L.F.T.)

También tienen que existir como otro de los supuestos de la relación laboral, el patrón y el trabajador.

De acuerdo a la Ley del Trabajo, "Patrón es la persona

- - - - -
(58).- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa. Universidad Nacional Autónoma de México, 2a. edición, 1988. Tomo P-Z. Pag 3001-3004.

física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (artículo 10) y trabajador "es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".(artículo 8)

Finalmente, tenemos como elemento de la relación laboral la presentación de un "trabajo personal", para los efectos de la propia ley, el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. (Artículo 8o. de la L.F.T.)

En México hay miles de niños que realizan un trabajo como actividad principalmente material, pero que escapan de la regulación laboral, quienes trabajan por cuenta propia, sin patrón, sin salario y sin estar sujetos a una relación de subordinación.

Desde el punto de vista de la naturaleza intrínseca, no hay diferencia entre el trabajo por cuenta propia y el realizado dentro de una relación laboral en los términos de la ley, pero en cambio, la hay y muy grande, en cuanto al régimen jurídico aplicable, pues al segundo se le aplican todos los principios establecidos en nuestra Constitución

Política y en la Ley Federal del Trabajo y el primero se rige según la voluntad del sujeto que lo realiza, voluntad condicionada por la búsqueda de la satisfacción de necesidades materiales primarias.

El mismo artículo 123 de nuestra Carta Magna, hace esta distinción al establecer que las leyes del trabajo regirán entre los obreros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Así es como nos dice el abogado Néstor de Buen lo siguiente: "No todo trabajo interesa al Derecho Laboral".(59)

Sin embargo, hay reglamentaciones que aunque no laborables tratan de proteger el trabajo de estos menores, tal es el caso del reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 5 de julio de 1978.

En este reglamento se establecen las condiciones para

(59).- De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 3a. edición, 1979. Tomo I, Pag. 16

el otorgamiento de las licencias a los trabajadores. Se fija un límite de edad de catorce años y autorización de los padres o tutores, así como saber leer y escribir. La falta de estos requisitos se puede dispensar, inclusive el de la edad mínima, previo el análisis socio-económico que al efecto se realice.

Se establece también la prestación de servicios médicos a estos trabajadores por medio de clínicas del Departamento del Distrito Federal y finalmente, el establecimiento de un centro de adiestramiento para éstos.

El trabajo infantil no asalariado, es una cruda realidad agravada actualmente por los tiempos de crisis que reclaman la incorporación del menor a la economía familiar.

El Estado, por medio de la Secretaría de Educación Pública, el Departamento del Distrito Federal y otras dependencias del Ejecutivo Federal han tomado medidas al respecto implantando un programa denominado "Con la Frente en Alto", "Empleate a Tí Mismo", éste y otros programas no son producto de una improvisación sino de diversos estudios realizados principalmente por las Secretarías de Educación Pública, del Trabajo y Previsión Social y del Departamento

del Distrito Federal en coordinación con otras dependencias.

Los programas fueron creados para dignificar el trabajo de las personas que trabajan en la vía pública, comprenden varios periodos, por ejemplo el de "Con la Frente en Alto", comprende tres etapas:

a).- Captación de los trabajadores de la vía pública como pueden ser los vende chicles, los lanza fuego, los limpia parabrisas, etc.

b).- Capacitación de los mismos en actividades más productivas.

c).- Formación de cooperativas.

El primer periodo, consiste en la captación de esos trabajadores, no hay distinción de edad para la aplicación del programa, que laboran en la vía pública, en éste se les explica las ventajas del programa y la forma del mismo.

El segundo periodo, se ha creado para capacitarlos y se han formado poco más de 25 centros de capacitación

(CECA) y centros ocupacionales (CEOS), los primeros imparten distintas carreras técnicas y en los segundos diferentes tipos de talleres como por ejemplo: el de electrónica, carpintería, electricidad, pirograbado, reparación de aparatos domésticos, plomería, tapicería, juguetería, confección, curtido de piel y otros más.

El tercer periodo, en el que se ha fijado como meta del programa la formación de cooperativas integradas por miembros de los diferentes talleres.

Los miembros del programa son sujetos de innumerables beneficios, a todos se les otorga una credencial con la que gozarán de atención médica en los centros médicos del departamento del Distrito Federal, también se les dará sin distinción, un desayuno proporcionado por el organismo denominado D.I.F. que consiste en una natilla y un cuarto de litro de leche, además a los becarios de los C.E.C.A. o de C.E.O.S., se les dará un almuerzo.

A los miembros del programa que estudian, se les otorga una beca que varía según el grado de estudios, para mantener la beca tienen que cumplir un mínimo del 75% de asistencias a los centros C.E.C.A. o C.E.O.S.

Finalmente, a los miembros del programa, se les entregan paquetes de libros para su venta, ellos obtendrán a título de comisión la mitad del costo del producto, debiendo entregar a las autoridades el resto o la diferencia del precio total.

El programa implementado nos parece muy acertado y provechoso para estos trabajadores y más aún para los menores, pues al menos tienen la oportunidad de alimentarse y de prepararse para el desempeño de algún oficio o cuando menos aprender a leer y escribir lo elemental.

Hasta el momento no ha tenido éxito, aunque no se ha llegado al tercer período (la formación de cooperativas), sin duda la dura prueba de fuego sobre la efectividad del programa.

A pesar de las ventajas del programa, consideramos que tiene algunas deficiencias; hicimos algunas entrevistas a los menores que no pertenecen al mismo y a niños que si foman parte de el, y la mayoría coincidieron en lo mismo: "es difícil que los libros salgan".

Esto resulta lógico, pues a pesar de que todavía hay.

gente caritativa, no es fácil que compre un paquete de libros que ha sido formado por distintos tipos de publicaciones que por lo general carecen de interés.

En estos tiempos de crisis se deben de ofrecer al público cosas de más utilidad o al menos más "comprables", que un paquete integrado por libros descontinuados o desconocidos totalmente.

Quizá resulte más dignificante, vender cultura, pero sin duda la venta de chicles deja más que la venta de estos libros. Es una realidad difícil de aceptar, pero así es. Probablemente daría mejores resultados que en los centros de distribución de libros de la Secretaría de Educación Pública, se repartiéran chicles o dulces, que quizá, "saldrían" más fácilmente que los libros.

Ante estos fenómenos económicos el menor se tiene que incorporar al trabajo y mientras que la situación no cambie, al menos se tienen que implementar sistemas urgentes para hacerle menos pesada la carga.

El sistema implementado, y al que hicimos mención en párrafos anteriores, nos parece bueno, pero es necesario

que se promulgue una Ley Federal de Protección al Menor Trabajador, en la que se inserten los principios básicos del programa.

El panorama es poco halagador, solo vislumbramos una misma solución que comprendería a todos los menores trabajadores, a los subordinados y a los autónomos que trabajen por cuenta propia. Consideramos que el Estado Mexicano tiene suficientes reservas morales para asumir la responsabilidad de proteger a los menores de catorce años, que de modo indispensable necesitan del trabajo para poder vivir.

La tarea no es fácil, habría que convocar a los más brillantes hombres y mujeres de este país, a los científicos, a los artistas, a los hombres de la prensa, a los humanistas, a los médicos, a los abogados, en fin, a todos aquellos que quisieran y pudieran coadyudar en el diseño de un proyecto realizable, una magna tarea nacional.

No habría un hombre de buena voluntad que se resistiera a apoyar con entusiasmo una empresa de esta naturaleza.

El Estado garantizarla a los menores el alimento, la educación, la instrucción, la diversión, la formación para el trabajo, y gradualmente los iria introduciendo en la vida económica del país.

Solo así podrá volver a florecer en el rostro de millones de niños la sonrisa que está eclipsada ahora bajo el agobio de las tareas y aflicciones prematuras.

México necesita cuidar a su niñez como una nación civilizada.

C O N C L U S I O N E S

CONCLUSIONES

1.- En México, así como en otros países subdesarrollados, la gran mayoría de los niños se ven obligados a renunciar a las actividades propias de su edad, por la angustiosa necesidad de trabajar para poder vivir. El trabajo de los menores es un fenómeno social de enormes dimensiones, que es motivado principalmente por la miseria y la migración, produciéndose en razón inversa al grado de desarrollo de un país.

Este trabajo, cuando es desarrollado en forma irreflexible, impide el logro de una verdadera capacitación que procure al menor la posibilidad de encontrar un buen empleo y una adecuada promoción social en el futuro.

Asimismo el trabajo del menor puede llegar a producir diversas enfermedades y deformaciones, evitando frecuentemente un desarrollo físico adecuado.

Además el trabajo infantil unido a otras circunstancias como la extrema miseria, la explotación y el temor hacia los padres,, si los hay, evita un desarrollo

normal de la mente del menor, provocando una adultización anticipada que impedirá que el niño tenga un mínimo de felicidad y un desarrollo intelectual adecuado.

2.- El trabajo del menor, no es un fenómeno reciente. Nace principalmente como resultado de la Revolución Industrial. A partir de entonces, se empiezan a gestar en el mundo una serie de movimientos obreros que enarbolan como principal bandera de lucha, la defensa del menor trabajador. De esta forma se logran una serie de disposiciones que posteriormente pasarían a formar parte del Derecho del Trabajo.

En México, la respuesta jurídica a este fenómeno no se hizo esperar desde la colonia hasta la época de la Revolución se dan una serie de normas de poca vigencia jurídica y difícil aplicación práctica.

3.- Es hasta la Constitución de 1917, cuando se le da una verdadera protección al menor, en su artículo 123 fracciones II, III y XI, se establecen los principios básicos a que debe sujetarse el trabajo del menor, fijándose una edad mínima de catorce años, que para algunos resulta fuera de la realidad, esgrimiendo el argumento de

que las necesidades económicas sobrepasan la bondad de la legislación laboral. A pesar de que en gran medida, este fenómeno es cierto, no por eso el jurista debe aceptar la adecuación de los hechos al derecho, más bien debe de luchar por formar un mundo de valores, basado en la moral y en la justicia, tomando lo bueno de la realidad y desechando lo malo de la misma.

4.- En nuestra ley del trabajo, se regula en forma completa el trabajo del menor, estableciendo una serie de medidas tendientes a su protección. Aún así, orillado por su difícil situación económica, el menor es víctima y cómplice silencioso de un patrón que en la mayoría de los casos, no cumple con las disposiciones legales establecidas en la ley vigente, situación que el Estado tolera para seguir manteniendo viva esta válvula de escape de estallidos sociales que significa el trabajo del menor, ya que este representa en muchas ocasiones un importante complemento del ingreso familiar.

5.- Hay menores que escapan totalmente a la protección de la Ley. Hay quienes, aunque realizan un trabajo no lo hacen como sujetos de una relación de trabajo, en donde se reúnan los elementos básicos de la misma, es decir, la

subordinación y el pago de una salario.

Aunque el derecho del trabajo no proteja a estos menores, no por este hecho los podemos dejar indefensos, carentes de toda ayuda y de expectativas. Para protegerlos se debe implementar un programa de ayuda en forma permanente, a través de una ley Federal del Menor en la que se establezcan las bases de éste y los derechos a que dará lugar, principalmente el derecho a desayunos, becas, capacitación y servicio médico gratuito. Este programa se aplicará a aquellos menores que en forma independiente trabajan en las calles y están inscritos al mismo programa.

6.- Los derechos del menor son, ante todo, derechos humanos.

7.- La creación de una Ley Federal del Menor, responde a una necesidad nacional insoslayable: la protección adecuada a los menores que actualmente están en completo desamparo. Que se lanzan a la calle como desafiando a una sociedad injusta, demostrando que tienen el valor y la fuerza necesarios para sobrevivir por sí solos, aunque sea en detrimento de su desarrollo personal y social, de su

salud (si es que la tienen), y muchas veces hasta de su vida.

8.- La esperanza con la ropa descosida, la verdad en su mirada y la sabiduría confundida con la inocencia, ese es un niño trabajador.

9.- Dentro de los profundos cambios que el mundo viene experimentando, las naciones se han dado cuenta de que su esencia está en el respeto a la dignidad, a la libertad, a la igualdad de los hombres, es decir el alma de los pueblos radica en los derechos humanos de sus hombres, de sus mujeres y de sus menores.

10.- La realidad en el trato de nuestro pequeños es fría. La fracción III del artículo 123 apartado A Constitucional, y el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo vigente, prohíben tajantemente el trabajo de los menores de catorce años, pero resulta más fuerte la necesidad de buscar alimento y cobijo que los imperativos de la legislación. En todo el país aproximadamente dos millones de niños trabajadores sirven de manera subordinada a un patrón y quién sabe cuantos más deambulan por las calles, en las ciudades, trabajando en forma autónoma

haciendo o vendiendo cualquier cosa, con tal de ganarse la vida.

11.- No siempre la prohibición protege a la niñez. Las normas que rigen el trabajo de los menores de catorce años se inspiran en el deseo de que estos tengan oportunidad de cursar la educación obligatoria y de desarrollarse normalmente, como los demás. Son anhelos no alcanzados.

12.- Aun cuando el trabajo de los menores de catorce años está prohibido, es innegable que cuando lo presentan bajo las órdenes de otra persona, física o moral, se configura plenamente, en los términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, una auténtica relación de trabajo. De este modo el niño de diez años que obedece al dueño de una empresa, atendiendo la negociación, cualquiera que sea su tamaño o giro, es un trabajador en toda la extensión de la palabra y debe gozar de los derechos mínimos que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo garantizan a los trabajadores mayores de catorce años: Jornada máxima de seis horas interrumpida por una hora de descanso, salario mínimo, descanso semanal en domingo con goce de salario íntegro, vacaciones anuales de dieciocho días laborables, acceso a los tribunales por medio de las acciones que les

corresponden, etc.

13.- El país necesita gente joven y eficazmente preparada, por lo que se propone que se debe restablecer el contrato de aprendizaje, tal y como estaba reglamentado en la ley anterior, aunque con algunas reformas y adiciones a las que la realidad requiere hoy día.

14.- No obstante lo anterior, a la tentativa que por ahí se escucha de ajustar la ley a la dura realidad, permitiéndole el trabajo de los niños, contestamos que es deseo de la Nación Mexicana, desde la Constitución de 1917. prohibir, evitar el trabajo de los menores y hay que hacer todo lo posible para que así sea. Autorizar el trabajo de los menores de catorce años sería traicionar a las generaciones mexicanas de ayer, de hoy y de mañana.

15.- Tiene que quedar bien establecido, que nuestro gobierno tiene que cambiar su política económica, y toda la sociedad su actitud hacia el problema, pues mientras que esto no suceda, el menor tendrá que trabajar para completar el gasto familiar. No fueron los niños los que provocaron la crisis que estamos padeciéndole y sin embargo son los que más están sufriendo. Debemos tener siempre presente que el trabajo de los menores no solo es problema de nuestros

dirigentes, es un problema de conciencia y trabajo al que todos los mexicanos tenemos que responder, y cuando esto suceda, en la sociedad habrá tranquilidad y orden, habrá rendido sus frutos la justicia.

BIBLIOGRAFIA

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

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS Y CABANELLAS GUILLERMO.
TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. EDITORIAL
HELIASTA, S.R.L., 1972. BUENOS AIRES.
- 2.- ALONSO GARCIA MANUEL. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.
EDICIONES ARIEL. VIII EDICION 1982. BARCELONA.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL
DERECHO DEL TRABAJO. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
1a. EDICION, 1978.
- 4.- BORREL NAVARRO MIGUEL. ANALISIS PRACTICO Y
JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
1a. EDICION, 1989.
- 5.- BRISEÑO RUIZ ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
EDIT. HARIZ, 1a. EDICION, 1985.
- 6.- CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO. TRATADO DE DERECHO
LABORAL. EDITORIAL HELIASTA, S.R.L. 3a EDICION, 1987.
BUENOS AIRES.
- 7.- CABAZOS FLORES BALTAZAR. EL DERECHO LABORAL EN
IBEROAMERICA. ED. TRILLAS, 1a. REIMPRESION, 1984.
- 8.- BARASSI LUDOVICO. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. EDIT.
ALFA, 1953. BUENOS AIRES.
- 9.- CALDERA RAFAEL. DERECHO DEL TRABAJO. EDIT. EL ATENEO.
2a EDIC., 1984. BUENOS AIRES.

- 10.- CANTON MANUEL. LOS TRABAJOS EPECIALES EN LA LEY LABORAL. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. 1a. EDICION, 1978.
- 11.- CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. DERECHO SUSTANTIVO. 6a. EDICION, 1984.
MANUAL DE DERECHO OBRERO. 4a. EDICION, 1964.
- 12.- DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO. ED. PORRUA. 1a. EDICION, 1985.
- 13.- DEVEALI MARIO L. LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. TIPOGRAFICA EDITORA ARGENTINA. 2a. EDICION, 1953. BUENOS AIRES.
- 14.- DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. EDIT. PORRUA, 6a. EDICION, 1985.
- 15.- DE FERRARI FRANCISCO. DERECHO DEL TRABAJO. EDICIONES DEPAINA. 2a. EDICION , 1978. BUENOS AIRES.
- 16.- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA 4a. EDICION, 1986.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EDIT. PORRUA 1a. EDICION, 1972.
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDIT. PORRUA, 1949. 2a EDIC. DOS TOMOS 1943.
- 17.- DE LITALA LUIGI. EL CONTRATO DE TRABAJO. EDITORES LOPEZ Y ETCHEGOYEN, S.R.L., 1946. BUENOS AIRES.
- 18.- GALLART FOLCH ALEJANDRO. DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO. EDITORIAL LABOR, 1976, MADRID.

- 19.- GOMEZ, GOTTSCHAIX Y FERNANDEZ. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. 1a. EDICION 1980.
- 20.- GUERRERO LOPEZ EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDIT. PORRUA. 13a. EDIC., 1983.
- 21.- HERNAINZ MARQUEZ MIGUEL. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 2a. EDICION, 1972. INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS, MADRID.
- 22.- KROTOSCHIN ERNESTO. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. EDICIONES DEPAINA. 4a EDICION, 1987. BUENOS AIRES.
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDICIONES DEPAINA, 3a EDICION, 1987. BUENOS AIRES.
- 23.- LEON PORTILLA MIGUEL Y OTROS. HISTORIA DOCUMENTAL DE MEXICO. EDITADO POR LA U.N.A.M., 1984.
- 24.- MARTINEZ VIVOT JULIO J. LOS MENORES Y LAS MUJERES EN EL DERECHO DL TRABAJO. EDITORIAL ABTREA, 1981, BUENOS AIRES.
EL TRABAJO DE MENORES Y DE MUJERES, 1964. BUENOS AIRES.
- 25.- MENDELIEVICH ELIAS. EL TRABAJO DE LOS NIÑOS. 1a. EDICION, 1982. CIT. GINEBRA, SUIZA.
- 26.- MOZART RUSSOMANO VICTOR V. MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS. EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. 1a. EDICION 1982.

- 27.- MUÑOZ RAMON ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. EDIT. PORRUA, 1a. EDICION , 1976.
- 28.- NAPOLI RODOLFO A. DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. EDITORIAL LA LEY, 1971. BUENOS AIRES.
- 29.- RODRIGUEZ AMERICO ILA. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. EDICIONES DEPAINA, 2a. EDICION , 1978. BUENOS AIRES.
- 30.- ROGERS GERRY Y STANDING GUY. TRABAJO INFANTIL, POBREZA Y SUBDESARROLLO. 1a. EDICION. CIT, 1982. GINEBRA, SUIZA.
- 31.- SANCHEZ PEDRO C. CURSO DE LEGISLACION DEL TRABAJO. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, 1954.
- 32.- TRUEBA URBINA ALBERTO. EL ARTICULO 123. MEXICO. 1943
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA. 2a.
EDICION, 1972.
DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. EDICIONES BOTAS. 3a.
EDICION, 1957.
DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL. EDIT. HELIASTA,
S.R.L., 1988

OTRAS OBRAS CONSULTADAS

- 1.- DAVALOS MORALES JOSE. EL REGIMEN LABORAL DEL MENOR. EN EL 1er. CONGRESO NACIONAL SOBRE EL REGIMEN JURIDICO DEL MENOR. VOLUMEN II. 1973. MEXICO.
- 2.- TRUEBA BARRERA JORGE. EL MENOR TRABAJADOR DENTRO DEL 1er. CONGRESO NACIONAL SOBRE EL REGIMEN JURIDICO DEL MENOR, 1973. MEX. VOLUMEN II.
- 3.- INFORME SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS MENORES. OIT. 1961. GINEBRA, SUIZA.
- 4.- PRONTUARIO DE LEGISLACION SOBRE MENORES. S.T.P.S. 1981, MEXICO.
- 5.- CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR MEXICO. S.T.P.S., 3a. EDICION, MEXICO.

LEYES Y CODIGOS CONSULTADOS

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BENA GARDUÑO FRANCISCO. 1988.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CLIMENT BELTRAN JUAN B. EDIT. ESFINGE, 3a. EDICION, 1987.
 - LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES. 1967.
 - FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO. 1987.

- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA
P. JORGE EDITORIAL PORRUA. 54a. EDICION, 1986. MEXICO.

LEGISLACIONES EXTRANJERAS

- 1.- LEY CUBANA DEL TRABAJO. PUBLICADA EN LA GACETA OFICIAL
EL 23 DE FEBRERO DE 1985.
- 2.- LEY RUSA DEL TRABAJO. PUBLICADA POR LA EMBAJADA RUSA EN
MEXICO EN EL AÑO DE 1984.
- 3.- LEY ALEMANA DEL 12 DE ABRIL DE 1976, POR LA QUE SE
PROTEGE A LOS TRABAJADORES ADOLESCENTES, PUBLICADA EN
LAS SERIES LEGISLATIVAS DE LA O.I.T. EN EL AÑO DE 1976.
- 4.- LEY FRANCESA. LEY NÚMERO 71-576 DEL DÍA 16 DE JUNIO DE
1971, RELATIVA AL APRENDIZAJE. PUBLICADA EN LAS SERIES
LEGISLATIVAS DE LA O.I.T. EN 1971. CODE DU TRAVAIL.
TEXTES CODIFIES ET TEXTES AWNEXES. 45 EDITION. PETIT
CODES DALIOZ, PARIS 1983.
- 5.- THE CONSTITUTION OF THE UNITED STATES WITH CASE
SUMMARIES. ELEVENTH EDITION. EDITED BY EDWARD CANRAD
SMITH. BARNES & NOBLE BOOKS. A DIVISION OF HARPER & ROW
PUBLISHERS, NEW YORK, 1979.