



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

EL MENOR TRABAJADOR ANTE LA TEORIA
DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ELIZABETH LUNA OLIVER

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

MEXICO

1998.

TESIS CON
FALIA DE ORIGEN

266501



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

**A DIOS:
POR ESTAR SIEMPRE CONMIGO**

A MI MAMA:

MARIANA OLIVER SOTO CON TODO MI CARIÑO,
POR AYUDARME A LOGRAR LA MÁS GRANDE DE
MIS METAS, LO CUAL CONSTITUYE LA
HERENCIA MÁS GRANDE Y BRINDARME SU
AMOR, COMPRENSIÓN Y APOYO PARA LLEGAR
HASTA AQUÍ.

A MI PAPA:

JORGE LUNA CORTES POR SU GRAN
APOYO Y COMPRENSIÓN

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS:

FERNANDO, ADANERI, NORMA, ROSALBA,
CRHISTIAN, FER, ARIADNA Y GIOVANNI.

A LA LIC. CAROLINA OLARTE LINERIO:

POR SUS CONSEJOS, POR SU GRAN APOYO
PARA LOGRAR ESTE OBJETIVO, POR
TRANSMITIRME SUS CONOCIMIENTOS Y SOBRE
TODO POR BRINDARME SU VALIOSA AMISTAD.

A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ:

POR BRINDARME MUCHO DE SU
TIEMPO, EXPERIENCIA AL SER LA GUIA
PARA LA REALIZACIÓN DE ESTA TESIS.

**A ERIKA M. FERREIRA CARRILLO,
ERIKA B. DE LA VEGA OLVERA Y
MIRIAM V. SANTIAGO:**

POR SU GRAN AMISTAD.

A MIS AMIGOS:

ETHEL, MARU, DELIA, ANGIE,
CARLOS G., JULIO, OMAR, ALE,
CLAUDIA, MAYRA, XALA, EMILIA.

A MIS COMPAÑEROS DE LA UNIVERSIDAD:

ELSA, ROCIO, LETICIA, LIZBETH, YAZMIN,
ROBERTO Y PABLO.

**A LA LIC. JANETTE Y. MENDOZA GANDARA
POR SER UNA PERSONA MUY ATENTA Y
AGRADABLE.**

A MIS MAESTROS DE LA UNIVERSIDAD.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

**EN ESPECIAL A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ARAGÓN"**

INDICE

PAGINA

INTRODUCCION.....1

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.....	3
1.2 RELACION DE TRABAJO.....	5
1.3 TRABAJO.....	9
1.4 PATRON.....	12
1.5 TRABAJADOR.....	17
1.6 MENOR TRABAJADOR.....	21
1.7 CONDICIONESDE TRABAJO.....	21
1.8 JORNADA.....	24
1.9 SALARIO.....	29
1.10 VACACIONES.....	37

CAPITULO II
HISTORIA DEL TRABAJO DEL MENOR

2.1 EN EL AMBITO MUNDIAL.....	40
2.1.1 ANTIGÜA.....	41
2.1.2 MEDIA.....	42
2.1.3 MODERNA.....	43
2.1.4 CONTEMPORANEA.....	44
2.2 EN MEXICO.....	52
2.2.1 EPOCA PREHISPANICA.....	52
2.2.2 EPOCA COLONIAL.....	53
2.2.3 EPOCA INDEPENDIENTE.....	56
2.2.4 EPOCA REVOLUCIONARIA.....	61
2.2.5 EPOCA POSREVOLUCIONARIA.....	65

CAPITULO III
REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO DE MENORES

3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS	
MEXICANOS.....	72
3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	78
3.2.1 REQUISITOS PARA INGRESAR A LABORAR.....	81
3.2.2 ACTIVIDADES EN LAS QUE NO DEBEN LABORAR LOS MENORES DE 16 AÑOS.....	82

3.2.3 LA JORNADA DE TRABAJO PARA LOS MENORES.....	85
3.2.4 VACACIONES.....	86
3.2.5 OBLIGACIONES DEL PATRON CUANDO TIENE A SU SERVICIO MENORES DE 16 AÑOS.....	87
3.2.6 PRECEPTOS QUE REGULAN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS.....	88
3.3 OTROS ORDENAMIENTOS LEGALES.....	89
3.4 LEGISLACION INTERNACIONAL.....	97
3.4.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	98

CAPITULO IV
PROPUESTA DE UNA SOLUCION AL PROBLEMA

4.1 EL PAPEL QUE JUEGA EL MENOR TRABAJADOR EN LA SOCIEDAD.....	104
4.2 LA FAMILIA CON RESPECTO AL TRABAJO DEL MENOR.....	115
4.3 EL TRABAJO AUTONOMO DE LOS MENORES.....	119
4.4 EDUCAR AL MENOR PARA EL DESEMPEÑO DE UN TRABAJO.....	121
4.5 TEORIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.....	132
CONCLUSIONES.....	148
BIBLIOGRAFIA.....	151

INTRODUCCIÓN

Dada la situación económica, política y social en que se ha desarrollado el país, muchas familias se han visto envueltas en problemas de tipo económico, como consecuencia de esto los menores se ven obligados a prestar sus servicios en actividades que no son propias de su edad y en condiciones que en muchas ocasiones ponen en riesgo su desarrollo físico y mental, los cuales le impiden desenvolverse adecuadamente en un núcleo familiar.

Así, la presente investigación, la hacemos constar de cuatro capítulos: en el primero exponemos los conceptos generales sobre el tema en estudio, que sirve de base para la comprensión de las relaciones laborales. En el segundo capítulo realizamos una recopilación de los antecedentes, algunos hechos marcan la crueldad de las condiciones en que trabajaban los menores de edad, por otro lado encontramos antecedentes con gran calidad humana y que han ayudado a superar grandes situaciones irracionales contra el menor que ha trabajado. Por lo que se refiere al tercer capítulo, en él nos dimos a la tarea de proyectar al lector el análisis de las normas jurídicas vigentes que tratan sobre el ya mencionado tema y donde hacemos aflorar nuestro pensamiento sobre lo que consideramos que aún puede ser eficaz y lo que nos parece que es letra muerta de la Ley Federal del Trabajo. El último de los capítulos del que nos sentimos muy orgullosos de exponerlo, trata precisamente sobre la forma en que podríamos solucionar el problema del trabajo de los menores, y esto a través de enseñarle cómo obtener sus satisfactores; no es volviéndonos

sobreprotectores como vamos a ayudar a superar su condición, sino al contrario, es dando la cara a la realidad como vamos a solucionar la situación, pero siempre bajo el marco de seguridad jurídica.

Soñamos con un cambio dentro de la esfera de los menores que tienen la necesidad de trabajar, no queremos ver más a menores mendigando por unas cuantas monedas. Nuestro país necesita que toda su gente se prepare cada día más para que haya más personas especializadas con un nivel académico más alto. Por esto invitamos al lector a centrarse al contenido de las siguientes líneas.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

1.2 RELACION DE TRABAJO

1.3 TRABAJO

1.4 PATRON

1.5 TRABAJADOR

1.6 MENOR TRABAJADOR

1.7 CONDICIONES DE TRABAJO

1.8 JORNADA

1.9 SALARIO

1.10 VACACIONES

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo es una disciplina que le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo de trabajo, esto para proteger su salud y su derecho a la institución. También procura la seguridad social, que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad también social para lograr una solución, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen.

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se encuentra desarrollado en la Ley Federal del Trabajo.

Es conveniente mencionar que la estructura general del derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

a. El derecho individual del trabajo que comprende, a su vez, la autonomía privada de las relaciones laborales, las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

b. La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

c. El derecho sindical que incluye la organización profesional, contrato colectivo de trabajo y derecho de huelga.

d. La administración laboral que comprende la naturaleza, funciones y organización de las autoridades de trabajo, y

e. El derecho procesal del trabajo.

*"El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, si no, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado."*¹

El maestro Miguel Hernainz Marquez establece que el derecho del trabajo es:

¹ DE PINA, Rafael. et al. Diccionario de Derecho, vigesimosegunda edición, Porrúa S.A., México, 1996, p.232.

*"Como conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen."*²

Como podemos observar el derecho del trabajo es aquel que tiene por objeto la regulación de las relaciones obrero-patronales y las consecuencias que surjan de la misma.

1.2 RELACIÓN DE TRABAJO.

La determinación del concepto de la relación de trabajo en el derecho del trabajo ha constituido siempre un problema difícil de solucionar.

La naturaleza de la relación de trabajo cada día es más controvertida; consideramos que hasta la fecha no obstante el cambio radical que implica el texto del artículo 20 respecto del artículo 17 de la ley de 1931, el problema de la relación laboral, no ha sido resuelto, pues continúan ofreciendo opciones contradictorias.

Previo al estudio de la relación laboral, consideramos necesario esclarecer gramaticalmente lo que es una relación, así el Diccionario

² HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado elemental de derecho del trabajo I, décimo primera edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1973, p. 13.

Enciclopédico Ilustrado la define como: "conexión, correspondencia de una cosa con otra, conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra."³

El significado que nos interesa es el que señala que la relación es una conexión de una cosa con otra y la relación en el mundo del derecho, es nada menos que una de sus propias notas distintivas, ya que el derecho efectivamente es entrelazante, o sea, que liga o vincula a los hombres entre sí, es decir, los relaciona.

Cuando se hizo patente la importancia de regular el trabajo y los efectos que la realización del mismo implicaba, fue considerado como un contrato más del Derecho Civil. Para Planiol, citado por Nestor de Buen, "...se trataba de un contrato de arrendamiento, porque la fuerza de trabajo era la cosa que se alquilaba. Los tratadistas Chatelain y Valverde afirmaron que era sin más un contrato de sociedad, porque había aportación tanto por parte del patrón -quien aportaba el capital- como de los trabajadores - quienes aportaban la fuerza de trabajo- y ambos participaban de los resultados obtenidos. Otra corriente consideró que se trataba de una especie de mandato, otorgado por el patrón al trabajador para la realización de ciertas actividades."⁴

Definitivamente ninguna de estas tesis contiene la esencia misma de la relación de trabajo, pues de manera categórica consideraban al trabajo como una cosa.

³ SELECCIONES DEL READER'S DIGEST. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Tomo VII, tercera edición, Estados Unidos, 1972, p. 8.

⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Porrúa S.A., México, 1981, p.p. 512 y 513.

Queremos hacer notar que en el pasado, la relación de trabajo o relación laboral, se estimó que era parecida al conjunto de contratos regulados por el Derecho Civil y los autores avanzados lo más que llegaron a asentar fue que dicha relación era resultado de un contrato innominado. Esta postura doctrinal prevaleció hasta principios de nuestro siglo, en el que ya se consideró al derecho laboral como una rama autónoma de la ciencia jurídica, por tanto la relación laboral no podía asimilarse a ningún contrato civil.

Es necesario señalar que para que exista la relación laboral debe darse un hacer humano, una actividad que pueda ser de la más diversa índole, dicha actividad no es otra cosa que el trabajo, cualquiera que este sea, misma que deberá tener una característica fundamental sin la que no es posible la relación de trabajo. Esa nota esencial es que la actividad debe ser subordinada.

Por relación de trabajo *"se entiende por tal, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo)."*⁵

En base a esta definición vamos a desprender los elementos que componen la relación de trabajo y, consideramos que son los siguientes:

1.- Encontramos la presencia de dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrón;

2.- Una prestación de trabajo;

⁵ DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 438.

3.- La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley le ha dado el nombre de subordinación;

4.- El salario.

Atendiendo a lo establecido por el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que señala que "...se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe; podemos incluir que "...la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones, que derivan para trabajadores y patrones del simple hecho de la prestación del servicio."⁶

Entonces la relación de trabajo ya no tiene un origen necesariamente contractual, en virtud de que ésta se establece con la simple incorporación del obrero a la empresa, teniendo como fuente el servicio personal prestado por parte del trabajador y su correspondencia en salario o remuneración pagada por el patrón.

De nuestra ley, se desprende, sin abandonar la vieja idea del contrato de trabajo, acoge la idea de relación de trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, con lo que indica que cualquier prestación de servicio personal subordinado goza de la presunción de ser "una relación de trabajo" y por tanto, estará sujeto a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo en la Obra Panorama del Derecho Mexicano, Tomo I, Instituto de Derecho Comparado, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1996, p. 246.

1.3. TRABAJO.

El trabajo ha sido y será parte integrante de la existencia humana, no es posible concebir al hombre sin encontrarlo relacionado con el trabajo, pues éste es propio del hombre.

En su acepción más amplia, trabajo supone una actividad humana de la cual se obtiene un resultado, un esfuerzo humano encaminado a la obtención de un fin valioso. *"El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor, del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad."*⁷

Hablar de la palabra trabajo en general es algo muy complejo aunque parezca de lo más simple, ya que podemos encontrar varios puntos de vista, en virtud de que cada persona tiene su idea de ese concepto. Consideramos pertinente ver su acepción etimológica y como lo señala el Diccionario Jurídico Mexicano el origen etimológico es incierto, así literalmente transcribimos de la obra mencionada que:

"El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o

⁷ ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo, Tomo II, José Ma. Bosh, Barcelona, 1960, p. 45.

labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.⁸

Desde su más remoto origen el hombre conoce el trabajo, trabajaba para sufragar sus necesidades más elementales. En el mundo antiguo el trabajo fue despreciado.

En Roma, en sus inicios, se consideró al trabajo como un sentimiento del deber y era ejercido por ciudadanos. Sin embargo, debido a las continuas guerras y a la esclavitud, el trabajo fue relegado. Los esclavos eran considerados como cosas y su trabajo como fruto físico natural. El trabajo entonces se constituye como una 'res' (cosa), y el hombre tiene una relación de por vida con el trabajo, estaba unido a un mismo oficio para toda la vida.

Con el surgimiento del capitalismo el trabajo es considerado como una mercancía sujeto a las leyes de la oferta y la demanda. Es en la Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles de 1919, donde se otorga un sentido humanitario al trabajo, estimando que la paz universal solo puede estar fundada en la base de la justicia social y lo injusto de las condiciones de trabajo imperantes hace necesario una regulación internacional para el trabajo y, como primer principio, se declara que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o artículo de comercio.

En nuestra legislación es precisamente en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el artículo 3º donde se establece que: "El trabajo es un derecho

⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. p-z, séptima edición, Porrúa S.A., México, 1994, p. 3112.

y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo prestase y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

El trabajo es una actividad humana que puede ejercerse de manera intelectual o material para la obtención de valores, ya sea para un goce personal o con fines mercantiles. En lo jurídico tiene una acepción y caracteres específicos originados de su condición de actividad susceptible de ser regulada por el Derecho.

El concepto legal de la palabra trabajo lo encontramos en el artículo 8º, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, el cual prescribe lo siguiente:

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

Conforme ha pasado el tiempo, marcando determinadas épocas, se ha considerado al trabajo de diversas maneras que dependen de la ideología de cada pueblo.

En nuestra Constitución el trabajo es considerado dentro del capítulo de las Garantías Individuales. En su artículo 5º nos señala la libertad de trabajo de la siguiente manera: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo

lícitos." Y el artículo 123 establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." Estas frases nos indican que cada quien puede dedicarse a lo que mejor le acomode, reconociendo la Constitución que es un derecho de cada individuo.

Se encuentran como caracteres del trabajo los siguientes:

- a). El de ser una actividad humana, pues sólo el hombre realiza un trabajo racional, el derecho regula actos humanos.
- b). intelectual o material, pues en toda actividad humana ya sea que predomine el esfuerzo físico o bien que predomine el esfuerzo intelectual.
- c). Libre, en el sentido de que no pudiendo el hombre ser medio de otro hombre, pueda cada cual escoger el trabajo que más le convenga o satisfaga.
- d). El trabajo es un derecho del hombre y un medio para subsistir dignamente.
- e). El trabajo es objeto de regulación jurídica.

1.4 PATRÓN.

El patrón, en materia laboral, al igual que el trabajador, es otra figura primaria de la relación jurídica de trabajo.

Juan D. Ramírez Gronda, en su Diccionario Jurídico nos señala que patrón "...se emplea como sinónimo de patrono o empleador, para designar a la parte que en las relaciones de trabajo, dirige y remunera los servicios de las personas que están bajo su subordinación jurídica."⁹

El sujeto de la relación laboral que recibe o aprovecha los servicios del trabajador se le denomina patrón, también se le ha dado el nombre de empleador, patrono, principal, dador de trabajo, empresario o acreedor de trabajo.

"Para algún sector de la doctrina y el derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto.

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; p. e., el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuado, sino que revela grandes deficiencias técnicas,

⁹ RAMÍREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico, décima edición, Heliasta S.R.L., Argentina, 1988, p. 231.

como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del perjuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo."¹⁰

El maestro Ruben Delgado Moya en su obra "El Derecho Social del Presente", nos ilustra en cuanto al concepto de patrón que contenía la Ley Laboral de 1931, mismo que se contemplaba en el artículo 4º, estableciendo lo siguiente:

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

*...se considerarán representantes de los patrones, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y todas las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o administración..."*¹¹

¹⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Ob. cit., p. 2363.

¹¹ DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente. Porrúa S.A., México, 1972, p. 445.

Nestor de Buen Lozano considera que el término de patrón y empresario son los más convenientes y nos proporciona la siguiente definición: "*patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.*"¹²

Nuestra Legislación, opta por el término de patrón y actualmente, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 10 define al patrón como "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Y agrega: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos."

Por otra parte el artículo 11 de la ley de la materia, dispone quienes deben ser considerados representantes del patrón y menciona:

"Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

En nuestro concepto patrón es aquella persona que utiliza los servicios de otra y que se encuentra bajo el mando y dirección de él, o de sus representantes.

¹² DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, décima edición, Porrúa S.A., México, 1994, p. 480.

El concepto de patrón, de acuerdo a la legislación laboral, está compuesto de dos elementos:

- a). Patrón es una persona física o moral.
- b). Patrón es quien recibe los servicios de los trabajadores que utiliza.

En cuanto al desconocimiento del trabajador sobre quien es su patrón, dicha cuestión puede ser dudosa en algunos casos, ya que existen ocasiones, en que al establecerse la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón interviene una tercera persona a la que se le da el nombre de intermediario, y es por ello lo establecido en el artículo 12 aquí citado:

"Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón."

Del precepto anterior, podría establecerse que cuando se inicia una relación jurídica-laboral, el único empleador es el llamado intermediario, por mucho que el trabajo prestado por el empleado beneficie al patrón, y al tenor de esto se presenta de hecho el conflicto entre quien es el efectivo contratista y otra que interviene con esa facultad delegada; pero que en realidad es un trabajador más del patrón que contrata por encargo de este mismo, cuestión que muchas veces es desconocida por el trabajador, por lo que en caso de un conflicto laboral, sólo le bastará el señalamiento o identificación de quien lo contrató; y el desconocimiento de quien realmente lo contrató; refiriéndonos al patrón, no es impedimento para que el trabajador pueda reclamar sus derechos consignados por la ley laboral.

Podríamos concluir que la figura del patrón es la que se da frente al trabajador cuando existe una relación laboral, y en tales circunstancias ambos tienen derechos y obligaciones contractuales.

1.5. TRABAJADOR.

Antes de definir el concepto de trabajador, es necesario hacer algunas consideraciones que nos llevarán a comprender el significado y características que tiene el trabajador como sujeto de la relación de trabajo.

En el transcurso de la historia, el trabajador ha estado caracterizado por la explotación deshumanizada de que ha sido objeto; primero con la esclavitud, después con la servidumbre. La libertad absoluta de que goza el empresario, protegido por la ley del más fuerte, para la explotación del trabajador, dio origen a considerar al trabajador merecedor de un trato más justo. Gradualmente surgen leyes protectoras del hombre-trabajador hasta unificarse el Derecho del Trabajo. Por consiguiente, el trabajador ha sido el centro entorno al cual han girado las instituciones del derecho del trabajo.

En doctrina no hay un acuerdo uniforme en cuanto a la denominación de la persona que presta su trabajo. Unas veces es llamado obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes. El término que resulta más conveniente emplear es el de trabajador.

La cuestión del nombre con que debe de conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de muy diferentes maneras. Partiendo del supuesto de que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros

intentos de regulación se dirigían, precisamente, a los obreros. Esta práctica sirvió, inclusive, para calificar a nuestra disciplina como "Derecho Obrero".

La expresión trabajador es la que tiene más aceptación. Nuestra ley así lo estima. Tanto la ley de 1931 como la vigente, han definido al trabajador. En el artículo 3º de la ley anterior se señalaba que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. La Ley vigente, con mejor técnica, lo define como la "persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

"Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre entre otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo."¹³

Guillermo Cabanellas nos proporciona un concepto de trabajador: *"Trabajador, es la persona física que por contrato se obliga con la otra - patrón o empresario- a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado."¹⁴*

¹³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I, décima edición, Porrúa S.A., México, 1985, p. 152.

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Libros Científicos, Argentina, 1968, p. 352.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, expresa que: "el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Como vemos el primer elemento del concepto de trabajador nos hace referencia a "una persona física" lo cual indica de manera clara que solo podrán ser considerados como trabajadores exclusivamente las personas físicas, impidiéndose así, el establecimiento de una relación laboral con las llamadas personas morales, quienes jamás podrán ser consideradas por nuestra legislación laboral en la categoría de trabajadores o simplemente estos no pueden ser trabajadores.

Así bien, podemos observar que a lo largo de todo el contenido del artículo 123 Constitucional, en la mayoría de sus disposiciones son considerados los trabajadores como personas físicas y a quienes se dirigen sus normas protectoras como el salario, vacaciones, aguinaldo, días de descanso, etc.

Como segundo aspecto se señala en la definición en estudio el "trabajo personal". Lo que refiere a que la prestación del trabajo deberá hacerse de manera personal, y de igual forma se consigna a la persona física, lo que resulta que una persona moral no podrá prestar el trabajo personal, es una carencia jurídica que le es impuesta por la propia Ley Federal del Trabajo.

Como último elemento importante señalamos la subordinación, la cual es única y exclusiva del derecho laboral encontrándose regulada por la propia Constitución Política de nuestro país, la ley secundaria de ella y en los tratados internacionales, como el tratado de Versalles y el cual incluyó la

llamada teoría de la subordinación, ratificando como principio de que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, principio que emana de la declaración de los Derechos Sociales.

Por subordinación se entiende que "es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto de otra que tiene rango superior."¹⁵

De lo anterior, consideramos que subordinación es aquel poder de mando que tiene el patrón sobre el trabajador para que este lleve a cabo su trabajo, siempre y cuando sea bajo un régimen de derecho.

Podemos concluir que los elementos que integran el concepto de trabajador son los siguientes:

- a). El trabajador es siempre una persona física.
- b). La persona física se constituye en trabajador cuando presta un trabajo personal.
- c). La realización del trabajo debe ser de manera subordinada, característica que fue ya analizada. Sin embargo, debe agregarse que la subordinación tiene dos restricciones: se debe referir únicamente al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.
- d). El trabajador debe recibir por la prestación de su trabajo un salario.

¹⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Ob. cit., p. 3002.

1.6 MENOR TRABAJADOR.

Basándonos en la edad requerida para que una persona ejerza por sí misma derechos y obligaciones, que es la de dieciocho años, el menor trabajador, en materia laboral, será aquel que no tenga la edad mencionada. Pero trabajador lo será en cuanto presta un trabajo personal subordinado, independientemente de que tenga o no la edad requerida por la ley para poder darle toda la protección que le ampara (artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo).

La misma ley permite que el menor de edad labore cuando haya cumplido catorce años, además impone reglas especiales a los que tienen catorce y dieciséis años y, a los que han alcanzado la edad de dieciséis años les permite actuar en juicio laboral, por su propio derecho, podemos decir que les otorga capacidad de ejercicio para ello.

Concluimos en dar nuestro concepto de menor trabajador, es aquel menor de dieciséis y mayor de catorce años que presta un servicio personal subordinado a otra persona física o moral.

1.7. CONDICIONES DE TRABAJO.

La razón fundamental de todo estudio sobre las condiciones de trabajo es el propio trabajador.

La protección de los trabajadores se haya históricamente vinculada, en sus inicios, a la preocupación por las desfavorables condiciones en que

debían prestar sus servicios. La cual constituye un factor determinante para el surgimiento de disposiciones tendientes a lograr la protección, asegurar la salud y la vida del trabajador.

Las condiciones de trabajo son las normas conforme a las cuales se determina la forma y términos en que debe prestarse el servicio.

Mario de la Cueva señala que las condiciones de trabajo tienen como finalidad elevar la condición del hombre, colocarlo en el plano donde pueda moverse el espíritu y aspirar a la cultura. Y define a las mismas como *"...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."*¹⁶

Otros autores las estiman como las distintas obligaciones que tienen los sujetos de las relaciones laborales.

Las condiciones de trabajo están constituidas con la finalidad de establecer un régimen de justicia social en las relaciones laborales.

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El artículo 56 del citado ordenamiento legal estipula que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob. cit., p. 266.

la ley y consagra un principio de igualdad: a trabajo igual condiciones de trabajo igual.

El numeral 24 de la invocada ley señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito y el artículo 26 previene que la falta de éste no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo, ya que la falta de esta formalidad es imputable al patrón.

El artículo 25 señala en qué debe consistir el escrito de las condiciones de trabajo y a la letra dice:

“El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

1.8. JORNADA.

Euquerio Guerrero afirma que jornada de trabajo es: "*...el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su esfuerzo de trabajo intelectual o material.*"¹⁷

Las primeras fases de la Revolución Industrial estuvieron caracterizadas por extenuantes jornadas, conocidas como de sol a sol, éstas variaban según épocas y países y por lo general no pasaban de diez horas en verano y ocho en invierno.

En la antigüedad, el trabajo material era considerado como indigno de los hombres libres, reservándose exclusivamente para los esclavos. El dueño del esclavo fijaba, a su arbitrio, la duración de la jornada de trabajo.

En la época medieval por la deficiente iluminación nocturna y olvidándose en lo absoluto de la salud de los trabajadores, el factor que determinaba la duración de la jornada era la luz solar: se trabajaba desde la salida a la puesta del sol, la cual variaba según la estación del año, la

¹⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, undécima edición, Porrúa S.A., México, 1980, p. 119.

jornada variaba desde ocho horas en invierno hasta catorce horas en verano.

Con la iluminación por gas, en la época industrial, las jornadas se extendieron con el trabajo nocturno en las fábricas.

Como al patrón sólo le interesaba la productividad y nada lo relacionado con la salud de los trabajadores, les fijaba una jornada de trabajo entre 15 y 16 horas diarias. Al finalizar el primer tercio del siglo XIX, el gran industrial inglés Ricardo Owen caracteriza en su catecismo como aspiración, la reducción de la jornada a ocho horas de trabajo.

Cuando la iluminación por gas hizo posible el trabajo nocturno, las jornadas fueron fijadas de acuerdo a las necesidades de la industria, sin tomar en cuenta la situación del trabajador, jornadas de catorce hasta dieciséis horas diarias era lo ordinario.

La reducción de la jornada comienza por aplicarse en trabajo de mujeres y de niños. Las medidas legislativas para el trabajo de adultos fueron muy escasas. En Alemania, en 1891, la jornada era de once horas diurnas; Francia adoptó una de doce horas; Suiza aplicó once y en los días sábados y vísperas de fiestas, diez horas.

En la mayoría de los países la duración de la jornada dependía de la voluntad de los patrones, quienes no creían en la posibilidad de reducir la jornada de trabajo y dar al mismo tiempo un salario igual o mayor.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en Washington del 29 de octubre de 1919 al 20 de enero de 1920,

adopta el convenio número uno por el que se limita, solo en las empresas industriales, la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Nuestras Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 fijaron, respectivamente en los artículos 71 y 67, en ocho horas la duración máxima de la jornada diurna, en siete horas la nocturna y en siete horas y media la mixta.

En México, la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y siete en la noche.

Desde un punto de vista general y sin referirse específicamente al trabajo, nosotros entendemos por jornada: el lapso dentro del cual se desarrolla o realiza un acontecimiento.

La Ley Federal del Trabajo define este término en su artículo 58, el cual determina que:

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

De la definición anterior se deduce que el trabajador puede presentarse a su trabajo, y si el patrón no le ordena que desempeñe alguna labor, es decir, que puede estar inactivo, esto no será culpa del trabajador, sin embargo estará cumpliendo con su jornada.

Anteriormente se consideraba que la jornada de trabajo comprendía únicamente el tiempo efectivamente laborado, esto acarrea que el trabajador sufiera menoscabo en su salario, ya que se le pagaba sólo el tiempo realmente trabajado.

El patrón siempre ha buscado sacar el mejor provecho del trabajador, haciéndolo trabajar más y con un salario menor, por lo que el trabajador ha buscado con afán todo lo contrario tratar de que le aumenten su salario y se le reduzca en lo posible su jornada de trabajo.

La limitación de la jornada se ha hecho una necesidad, ya que el trabajador debe tener un tiempo necesario para descansar, otro para su recreación, para que al momento de volver a su labor la desempeñe de la mejor manera y rinda en la misma lo más posible.

El artículo 123 de la Constitución en las fracciones I y II señala la duración de la jornada de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas."

Nuestra legislación regula la duración de la jornada, en virtud de que el hombre tiene cierto límite físico y la prolongación de la jornada trae como consecuencia la pérdida de facultades, tanto físicas como mentales. El trabajo nocturno es más fatigante y penoso, además, el trabajador, no puede conseguir un descanso reparador durante el día. Por lo consiguiente, la labor nocturna goza de una jornada más reducida.

La doctrina y las legislaciones laborales están acordes en cuanto que la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración. Las

razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo obedecen a los principios de vitalidad (conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores) y de productividad (rendimiento del trabajo).

Nuestra Ley de Trabajo señala tres clases de jornada. La jornada diurna es comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas y la mixta que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, debiendo ser la nocturna menor de tres horas.

El trabajador y patrón están en libertad de establecer la duración de la jornada de trabajo, sin que ésta exceda los máximos legales.

El artículo 61 de la ley establece la duración máxima de la jornada diurna de ocho horas, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

A fin de evitar la fatiga excesiva del trabajador en jornadas continuas, el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos.

La duración de la jornada puede exceder de los límites permitidos por la ley, en atención a circunstancias ajenas a la voluntad del patrón o del trabajador como son los trabajos de emergencia y las horas extras.

La ley laboral establece en su artículo 65 que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, podrá prolongarse la jornada de trabajo.

En su artículo 66 señala que podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias y establece los límites de esta, las

cuales son que no deberá exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

El artículo 67 dispone en su segundo párrafo que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Concluiremos este punto señalando que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desempeñar su trabajo, el cual no excederá los límites establecidos por la ley.

1.9 SALARIO.

El salario es un elemento esencial de la relación laboral, su importancia reside en constituir para el trabajador un ingreso primordial cuya regularidad y periodicidad aseguran un nivel económico y decoroso para el trabajador y su familia.

"La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo."¹⁸

Durante la Edad Media, los trabajadores recibían cantidades suficientes que les permitían subsistir, de acuerdo a su nivel de vida.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, décima edición, Porrúa S.A., México, 1994, p. 199.

El advenimiento de la Revolución Industrial y el crecimiento del comercio trajeron como consecuencia un trabajo excesivo y un salario raquítico. Durante los siglos XVIII y XIX, los industriales redujeron patéticamente los salarios, los hombres eran sustituidos por mujeres, porque cobraban menos y después sustituyeron a las mujeres por niños, ya que resultaban más baratos todavía.

En México, durante la época pre-cortesiana, los trabajadores del pueblo azteca recibían una retribución a cambio de su trabajo. Tal remuneración no estaba reglamentada y su cuantía variaba de acuerdo a la voluntad de las partes.

Durante la época colonial, el salario tuvo regulación en las Leyes de Indias, todas sus disposiciones eran protectoras de los indígenas. Se acordaba que el salario debía ser suficiente para las necesidades de la vida del indio y tasado conforme a la calidad del trabajo.

En cuanto a la forma de pago, hubo leyes que prohibían el pago en especie. Toda remuneración de vino, miel, chicha y yerba era perdido y no lo recibía el indio a cuenta de su salario. El español que lo hiciera era acreedor a una pena pecuniaria.

Se disponía que el pago debía efectuarse semanalmente o bien a diario, según lo desearan los indios, debiendo realizarse en presencia de las justicias, el protector de los indios y el párroco, levantándose el acta del pago para remisión del testimonio al Consejo.

Los preceptos estipulados por la Leyes de Indias no tuvieron aplicación alguna.

En la época pre-revolucionaria tuvieron relevancia las huelgas de Cananea y Río Blanco, motivadas por los bajos salarios que se percibían. Los trabajadores fueron sofocados en forma brutal por el gobierno porfirista, sin lograr cambio benéfico en sus salarios, persistiendo el malestar social.

Más que un aspecto económico, el salario tiene una esencia de carácter social, porque el trabajador, al colocar su fuerza de trabajo al servicio de otro, debe recibir lo suficiente para llevar una vida digna y decorosa.

Mario de la Cueva considera que el salario debe asegurar la salud y la vida del hombre y permitirle elevarse a una vida auténticamente humana. Define al salario como "*...la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que aseguren al trabajador y a su familia una existencia decorosa.*"¹⁹

Nuestra ley laboral en el artículo 82 define al salario, el cual establece que es: "*...la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.*"

Concepto con el cual estamos de acuerdo, ya que entendemos por retribución, el pago o remuneración, esta última idea es muy apropiada en cuanto a que se liga directamente a la de prestación de un servicio y que no necesariamente su satisfacción debe ser en efectivo.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Ob. cit., p. 297.

El salario, entendido como la justa y necesaria retribución que deba percibir el trabajador, a fin de llevar una vida digna y decorosa, se encuentra constituido por los siguientes elementos:

a. Remunerador. El trabajador debe percibir un salario de acuerdo con la duración del trabajo y el esfuerzo efectuado.

b. Justo. Al constituir el elemento de vital subsistencia para el trabajador y su familia, el salario debe responder a satisfacer las exigencias de un nivel de vida digno.

c. Continuo. La obligación de pagar el salario es independiente de prestar efectivamente el trabajo.

La ley obliga al patrón a entregar el salario en la forma, lugar y en la medida convenida en los casos de enfermedad, vacaciones, licencias con goce de sueldo y maternidad.

El tratamiento que nuestra ley otorga al salario, basado en el principio de la justicia social, procura asegurar una vida digna y decorosa para el trabajador, así lo establece el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo contiene el elemento de salario remunerador y que nunca debe ser menor al mínimo.

El artículo 84 de la ley establece que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones,

habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Esto además se corrobora con lo establecido en el artículo 27 de la Nueva Ley del Seguro Social el cual señala que:

"Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios."

Pero esta regla tiene sus excepciones, o sea, nos referimos a los conceptos que no forman parte del salario, y que también están contemplados dentro del mismo texto del artículo en cita, el cual determina lo siguiente:

"Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador o de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnen los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón."

El salario puede ser pagado de la siguiente manera:

1. Por unidad de tiempo, esto es cuando se trabaja únicamente unas horas, como es el caso, por ejemplo, de un maestro que da clase de una hora;

2. Por unidad de obra, cuando se hace un trabajo a destajo, por ejemplo: 50 camisas, 500 bolsas;

3. Se paga por comisión en el caso de los agentes de comercio;

4. En cuanto al precio alzado es semejante a lo que se entiende el pago por unidad de obra. La diferencia recae en que a precio alzado al trabajador se le paga por un conjunto de cosas, bienes o servicios que hayan realizado. En cuanto a la unidad de obra se le pagará por cada cosa, bien o servicio realizado.

Cuando el salario se fija por unidad de tiempo, se requiere que se señale con precisión el tiempo que ha de durar la jornada de trabajo y el horario que deba de cubrirse, con el fin de saber si el horario de trabajo es diurno, nocturno o mixto.

En el salario por comisión, es importante señalar el porcentaje que el trabajador recibirá por el trabajo realizado.

En virtud de que con anterioridad señalamos que el salario no debe ser menor que el mínimo, consideramos necesario señalar el concepto de salario mínimo, el cual se encuentra en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación, obligatoria de los hijos.”

Salario mínimo, va a ser aquella continuidad en efectivo que se da al trabajador por una jornada de trabajo, que viene a ser un límite de lo menos que se le puede otorgar por la prestación de su servicio. Esto no quiere decir que sea lo que recibe por una jornada de trabajo, ya que esta puede ser mayor al mínimo. El trabajador puede incluso laborar menos horas que las señaladas por una jornada normal y no por ello va a recibir como salario una cantidad inferior al mínimo señalado en la ley.

El artículo 88 de nuestra ley establece las plazas para el pago del salario que es semanal o quincenal.

El artículo 108 señala que el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. El pago se efectuará en día

laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109).

1.10 VACACIONES.

La necesidad de combatir la fatiga y preservar la salud hace necesario determinar que no es suficiente que el trabajador descanse un poco durante la jornada cada semana, si no que es necesario e indispensable concederle cuando menos, una vez al año un período completo y continuo de descanso, para que su organismo recupere el desgaste causado por el esfuerzo del trabajo.

Las vacaciones surgen de una exigencia de la naturaleza humana. Sus efectos, unidos al de preservar la salud, se traducen en una mayor eficiencia en la producción y en el nivel de vida de los trabajadores.

Mario de la Cueva estima que *"las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, pero adquieren una fuerza mayor, devuelven al trabajador su energía, da oportunidad para intensificar su vida familiar y social, y la ocasión de trasladarse a lugares de recreo."*²⁰

Las vacaciones son un derecho indiscutible de todo trabajador, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 78 estipula: "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos."

²⁰ *Ibidem.* p. 290.

Las vacaciones están constituidas por días continuos, basándose en la antigüedad que tiene el trabajador laborando, el artículo 76 establece:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

El artículo 81 obliga al patrón y al trabajador a señalar el período de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al año de trabajo y a que el primero entregue al trabajador una constancia de su antigüedad y de acuerdo a ésta fijar el período de vacaciones y la fecha en que deberán de disfrutarse.

En cuanto a los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada, el artículo 77 señala que estos tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Por ser objetivo de las vacaciones ofrecer un descanso reparador al trabajador, la ley prohíbe compensarlos con una remuneración, excepto cuando la relación laboral termine antes de un año de la prestación del servicio, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados, de conformidad con el artículo 81.

A fin de que el trabajador pueda disfrutar plenamente de sus vacaciones, y que constituyan la ocasión esperada de distracción y esparcimiento a lugares de recreo, el artículo 80 dispone que los trabajadores tendrán derecho a una prima de vacaciones no menor del veinticinco por ciento de los salarios que les corresponda.

Consideramos que con este último concepto ha quedado concluido nuestro primer capítulo, el cual nos ha dado las bases para proseguir a la exposición del tema. Ahora, nuestro siguiente capítulo, lo enfocaremos al aspecto histórico, por lo cual expondremos épocas remotas como las siguientes.

CAPITULO II

HISTORIA DEL TRABAJO DEL MENOR

2.1 EN EL AMBITO MUNDIAL

2.1.1 ANTIGÜA

2.1.2 MEDIA

2.1.3 MODERNA

2.1.4 CONTEMPORANEA

2.2 EN MÉXICO

2.2.1 EPOCA PREHISPANICA

2.2.2 EPOCA COLONIAL

2.2.3 EPOCA INDEPENDIENTE

2.2.4 EPOCA REVOLUCIONARIA

2.2.5 EPOCA POSREVOLUCIONARIA

CAPITULO II

HISTORIA DEL TRABAJO DEL MENOR

2.1. EN EL ÁMBITO MUNDIAL.

El trabajo de los menores fue objeto de explotación en las diversas etapas históricas de nuestro desarrollo. Antes de iniciar el presente capítulo de la historia del trabajo de menores, creemos prudente aclarar que en nuestro intento de hacer ver un claro abuso de los menores trabajadores que desempeñan alguna actividad laboral desde años atrás, lo haremos de manera muy breve y generalizada; ya que sería muy tardado hacer el estudio de todos aquellos actos que han dado como resultado en nuestra legislación vigente todo lo relativo al trabajo de los menores de edad. Por lo que solamente haremos referencia a los antecedentes que a nuestra consideración tienen relación directa y son de importancia más relevante para la realización del presente estudio.

Como veremos un poco más adelante el trabajo de menores no es sólo un problema nacional, sino también es un problema a nivel mundial por lo que consideramos necesario iniciar el estudio de la historia del menor en el ámbito mundial.

2.1.1 ANTIGUA.

Las guerras que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron gradualmente, en guerras de conquista; los que resultaran perdedores, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar en beneficio de sus conquistadores.

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaban valor al trabajo material, se encuentran los egipcios y los babilonios. Un texto religioso egipcio afirma que el Dios creador ha dado a los hombres el pan, así como el trabajo para que vivan de ello. El trabajador no representaba otra cosa que una herramienta en manos del príncipe.

En Egipto unos se dedicaban a arrastrar hasta el Río Nilo piedras sacadas de las canteras que se encuentran en la cadena Arábica, otros se encargaban de recibir esas piedras y transportarlas en barco hasta la otra orilla y de arrastrarlas hasta la Meseta Libica; continuamente trabajaban 100,000 obreros, que eran relevados cada tres meses.

De todos los trabajadores, el campesino fue el más duramente castigado, ya que el régimen agrario no le era favorable, las familias habían acaparado las mejores tierras.

En Babilonia, algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado, estos trabajadores se encontraban sometidos a las autoridades de jefes de equipo, que a su vez respondían ante los intendentes.

En Roma se establecieron los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional, estos colegios atendían a necesidades de guerra.

Para concluir con este punto consideramos que el trabajo en el mundo antiguo adoptó una forma esencialmente servil. Tal carácter presentaba el realizado por el prisionero de guerra, convertido en esclavo y víctima de un concepto humillante de trabajo, razón por la cual en las antiguas legislaciones no se encuentran, sino raramente, disposiciones que tiendan a la dignificación del trabajo o a la defensa de los trabajadores y menos aún, existieron disposiciones en lo relativo al trabajo del menor, dado que el trabajo servil constituye la ley del mundo antiguo.

2.1.2 MEDIA.

Lo que caracteriza a esta etapa histórica son la integración de pequeños estados independientes, las luchas armadas buscan mercados, materias primas o metales preciosos.

Son de especial importancia al lado de los comerciantes, mercaderes y dueños de metales preciosos los carpinteros, constructores, herreros, curtidores y los sastres. Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o guildas.

Los maestros de una misma especialidad, a fin de mantener el poder económico que iban logrando, integraron colegios donde se controlaba la producción, para evitar la competencia desleal. Los mismos colegios fijaban

el precio a los productos y lugares o zonas para el comercio. Conforme desaparecen los pequeños Estados, se amplía el ámbito de producción y de comercio; las corporaciones pierden valor; se incrementa la producción, se ensanchan las fronteras de los feudos, se rompen trabas y limitaciones. La nueva situación transformó a los maestros en verdaderos detentadores de la riqueza. En 1776 el edicto de Turgot intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789, como consecuencia de las ideas de liberalismo, cuando se suprimieron definitivamente, en el decreto del 2 de marzo, que ordenó que apartir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a adquirir un permiso, a pagar los impuestos y a conformarse con los reglamentos de policia que existan o se expidan en el futuro. En cuanto a los menores en esta etapa sólo encontramos la figura de aprendices, que no motivo la emisión de disposición legal que regulara esa circunstancia.

2.1.3 MODERNA.

La época moderna se caracteriza por los grandes descubrimientos; sus ideólogos proclamaron principios de igualdad y las corrientes económicas facilitaron la ampliación de satisfactores y de mercados.

La libertad individual encuentra su límite en el respeto a la libertad de los demás. La lucha entre la nobleza y la burguesía por lograr la suma de poderes del Estado había culminado con la entronización de esta última; se llevó a cabo un cambio de monarca el cual dejo de llamarse ungido de Dios, depositario y defensor de la fe. El ya no era el que determinara el que hacer de los hombres.

A pesar de todo, el avance fue notable, se auspició la creación de grandes industrias, de nuevos inventos, de mayores mercados, de todo aquello que permitiera la acumulación de riquezas y tierras.

Como resultado del movimiento iniciado por la Revolución Francesa, era indispensable la desaparición de cualquier corporación o asociación de trabajadores y, por tanto, condenar la huelga.

En el individualismo, los trabajadores, en uso de su derecho de decidir, no requerían agrupaciones, no podían integrar una coalición que habría de destruir al individuo, sojuzgarlo y minar su capacidad decisoria, esto es, que se encontraría sujeto a determinaciones que, en muchos casos, resultarían ajenas a su modo de pensar.

A la llegada de la Revolución Industrial, a mediados del siglo XVIII, desaparece el régimen corporativo, florece el comercio y empiezan abrirse nuevos mercados, lo cual requiere de una mayor producción, y aprender el manejo de las máquinas. Se caracteriza esta etapa por dos clases de novedades: a) la utilización de la energía producida por el vapor; y b) los procedimientos mecánicos. Aparecen las fábricas, cambiando así las condiciones de trabajo que imperaban en aquella época y se da lugar a una nueva clase que es la de los trabajadores industriales.

2.1.4 CONTEMPORÁNEA.

La Revolución Francesa, iniciada en 1789, fue la que derrocó la monarquía absoluta en Francia, proclamó los derechos del hombre e instituyó la República, a pesar de sus excesos, significó un gran avance.

La Ley Chapelier del 14 de junio de 1791, evidencia esos propósitos. *"En su exposición de motivos señala: "Debe sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación..."*²¹

Alemania y Francia, de 1839 a 1856, prohibieron el trabajo a menores de 8 a 10 años, especialmente en las minas y en la industria de la lana; así como el trabajo nocturno de los jóvenes; se ordenó también que los patrones concedieran a los niños el tiempo suficiente para recibir la instrucción elemental, y por primera vez se estableció el día domingo como descanso obligatorio. Francia promulgó la ley de protección a la infancia el 22 de marzo de 1841.

Hay que recordar que Inglaterra fue el gran productor de algodón en aquel tiempo, la mecanización sobre todo en esta rama industrial y la falta de personal calificado trae como consecuencia la utilización de menores y mujeres en estas nuevas industrias. Encontramos una unidad de la administración civil inglesa, a la que llamaban parroquias; estas funcionaban como centros de beneficencia en las que muchos menesterosos se refugiaban y dentro de las mismas se encontraban niños, a los cuales se les engañaba diciéndoles que se les daría mejor trato y alimento si trabajaban

²¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 59.

en la fábrica, y bajo esta mentira eran ofrecidos a diversos distritos industrializados.

Es verdad que la utilización de niños marca con sello triste esta primera fase de industrialización. Entre Francia e Inglaterra hubo un aguerrido afán de triunfo, el uno sobre el otro, es entonces que los manufactureros de Inglaterra fueron ante William Pitt, político británico, para hacerle saber que los salarios elevados de los obreros los colocaban en la imposibilidad de pagar el impuesto. Pitt en un discurso de 1796 demostró la ventaja de la utilización de los niños y con la idea de acabar con Francia señala lo siguiente:

"La experiencia ya ha demostrado todo lo que puede producir el trabajo de los niños y la ventaja que hay en emplearlos desde temprana edad en trabajos que son capaces de realizar. El desarrollo de las escuelas de industrias también deben dar resultados materiales importantes. Si alguien se molestara en calcular el valor total de lo que ganan desde ahora los niños educados según este método, quedaría sorprendido al ver de que carga, con su trabajo, bastante para promover a su mantenimiento, alivian al país, y el complemento de sus esfuerzos laboriosos y las costumbres en las que se forman aportan a la riqueza nacional."²²

²² HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO. Dirigida por Louis Henri Parias. La era de las revoluciones (1760-1914), Ediciones Grijalvo S.A., España, 1965, p.35.

El trabajador que laboraba en fábricas obtenía ingresos más altos a comparación de los que ocupaban su tiempo en otras actividades laborales, pero a cambio de ello, los trabajadores se sometían a largas jornadas laborales en lugares antihigiénicos, húmedos y oscuros, no obstante las condiciones poco salubres e inseguras donde se presentaban con frecuencia enfermedades y accidentes seguía aumentando el número de fábricas y por consiguiente se requería de más mano de obra. Fue entonces cuando los dueños de estas fuentes de trabajo se fijaron en la actividad laboral que podían prestar las mujeres y los menores de edad. Al principio el trabajo de los menores era como una excepción y después se convirtió en un mal social.

Para los patrones era de gran conveniencia que el menor trabajara en sus fábricas, pues la retribución de estos era inferior a la que tenían que pagar a un adulto, y poco a poco iban sustituyendo la fuerza de trabajo de los adultos por la de los menores de edad, además de que eran personas más fáciles de manejar.

En virtud de que los industriales requerían mano de obra a bajo costo, esto los llevó a realizar contratos de aprendizaje celebrados con las autoridades encargadas y los padres de familia, en los que se convenía que los infantes trabajaran de 14 a 16 y hasta 18 horas diarias y sólo recibían a cambio alimentación, vivienda y vestido.

Inicialmente las autoridades no hacían nada por dar solución a la injusta explotación a la que eran sujetos los trabajadores, ya que

consideraban que los contratantes eran libres de establecer las condiciones de trabajo en sus industrias, y que su intervención podría coartar las decisiones patronales de trabajo.

"El cambio se dio en Gran Bretaña de forma aislada e independiente, con algunos empresarios con sentido humanista y práctico, así podemos citar a Robert Owen quien no empleaba a ningún menor de 10 años y la jornada que establecía no eran mayores de 12 horas, preocupándose por su instrucción y bienestar."²³

Fue en el año de 1802 en el mismo país cuando se elaboró una norma protectora del trabajo de menores, y que solamente se dirigía a la industria de lana y el algodón. En ella se limitaba a 12 horas la jornada laboral, y prohibía la nocturna. Además se obligaba al patrón, a dar al menor trabajador la indumentaria apropiada, instrucción mínima general y religiosa.

Después de adoptarse la Ley de 1802, los empleadores de la industria textil dejaron de recurrir únicamente a la mano de obra constituida por aprendices de las comunidades parroquiales y comenzaron a emplear a "niños libres" no protegidos por la ley, de modo que se ahorraban la habitación, comida y ropa que habían de dar a otros. Esta práctica se hizo cada vez más fácil y común, a medida que iba creciendo la población a los alrededores de las hiladerías, y más tarde cuando la maquinaria de vapor reemplazó la fuerza hidráulica, se empezaron a construir fábricas en las ciudades las cuales utilizaban la mano de obra infantil en gran abundancia,

²³ Desarrollo de la Legislación de Trabajo de Menores en el Reino Unido. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 61, No.1, Ginebra, Suiza, 1953, p.86.

circunstancias que obligaron al Parlamento Inglés a emitir más leyes que reglamentaran el trabajo de los menores en industrias textiles.

En el mismo país inglés, pero en el año de 1819, por primera vez se fija como edad mínima para trabajar la de 9 años en la "Cotton Mill Act", que amplía sus disposiciones a todos los establecimientos de la ciudad.

En 1825 la ley aplicable a los talleres de hilado y tejido redujo su jornada sabatina a 9 horas, por lo cual la jornada semanal se estableció en 69 horas, consecuencia de ello se reglamentó lo referente a las aptitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y de seguridad.

Pero la escasa protección legal al trabajo de los menores, estaba lejos de tener una adecuada regulación, lo que motivó al desarrollo de un informe presentado por el Parlamento Inglés en 1831, en el que se sostenía que los infantes de 7, 8 y 9 años de edad, tendrían una jornada de 15 a 16 horas de trabajo ininterrumpidas solo para comer, lo que significaba un atentado para su salud.

Hasta el año de 1833, la responsabilidad de aplicar estipulaciones de las leyes sobre fábricas, incumbía a los Jueces de Paz, estos nombraron como visitadores a Pastores Anglicanos y Jueces de Paz independientes. No obstante estos visitadores no mostraron entusiasmo en el desempeño de una misión que consideraban ingrata, preocupados de no molestar a los empleadores, de quienes eran en muchos casos amigos o vecinos.

La situación cambio al adoptarse una ley en 1833 que dispuso el nombramiento de inspectores de fábricas pagados por el Estado.

La labor de estos inspectores obtuvo un valor incalculable, pues desde el principio no solo velaron por la aplicación de las leyes, sino que tuvieron 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 rama industrial, así como las modificaciones que requería la legislación. El desarrollo de la protección de los trabajadores adolescentes, se debe en una buena parte a su asesoramiento y asistencia.

En 1842 se crea una ley que versa sobre el trabajo de minas, que hizo la prohibición del trabajo subterráneo a los niños menores de 10 años.

En la denominada Ley de Fábrica, aplicable en 1844, fue reducida a 8 años como edad mínima de admisión a estas fuentes de trabajo, ya que los inspectores de las fábricas afirmaban que los menores corrían pocos riesgos de salud y moralidad si trabajaban. Y el régimen de asistencia obligatoria únicamente se aplicaban a los niños que trabajaban en dichas fábricas.

El ordenamiento en comento, incorporó al sistema de media jornada para menores de 8 a 13 años, el cual trataba de que los niños solamente laboraran durante 6 horas y media para que pudieran asistir a la escuela por lo menos 3 horas al día.

Las leyes de 1842 y 1844, reglamentaron todo el empleo de los niños y adolescentes en lo que refiere a la edad mínima, a las aptitudes físicas requeridas para su admisión, a las horas de trabajo, al trabajo nocturno y a los periodos de descanso, también comprendía ciertas disposiciones generales sobre higiene, seguridad y bienestar.

Durante la época de la Revolución Industrial la situación de los niños franceses era la misma que en Inglaterra, los padres deseaban que sus hijos trabajaran a muy tierna edad, pues no era posible mantenerlos, en cuanto tenían la edad suficiente para ingresar a una fábrica lo hacían. En Francia se llevó a cabo la explotación de minas, y es aquí donde aparece también la explotación de menores.

Por otra parte, el maestro Fernando Suárez hace mención en su libro de una famosa encuesta que un doctor llamado Veillerme llevó a cabo en 1835 y 1836, en industrias textiles de Roven y los resultados de la misma fueron aplicados en un informe del año 1840, el cual considera que:

"...pone de relieve que estaban ocupadas en ella (se refiere a las manufacturas), niños de cuatro, cinco o seis años, en que permanecían de pie dieciséis o diecisiete horas, trece de ellas en habitaciones cerradas y sin cambiar de puesto o de posición."

El mismo autor nos da a saber una expresión del mismo Villerme:

"No es un trabajo, una ocupación: Es una tortura infringida a niños de seis u ocho años, mal nutridos, mal vestidos, obligados a recorrer a las 5 de la mañana la larga distancia que les separa de sus casas a fábricas y que por la tarde deben volver a cubrir extenuados."²⁴

²⁴ SUAREZ GONZALEZ, Fernando. Menores y mujeres ante el contrato de trabajo. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967, p. 14.

Como podemos observar la explotación de los menores era muy palpable a nivel mundial, no podemos negar que hubo intenciones de proteger a los menores, pero no fue suficiente, puesto que se siguió y se sigue explotando al menor.

2.2. EN MÉXICO.

Habiendo hecho un breve repaso de la historia del menor trabajador en el mundo y observando la influencia de la Revolución Industrial en el trabajo de la niñez, por considerarlo de suma importancia, pues este fenómeno se extendió de Inglaterra a Europa y después a nuestro continente, juzgamos oportuno que iniciemos el estudio del trabajo de los menores en nuestro país.

2.2.1 ÉPOCA PEHISPÁNICA.

Antes de la conquista, nuestra cultura estaba dividida en cuanto a sus dialectos, religión, legislación, población, ya que encontramos raíces de varias subculturas, dentro de las que podemos identificar la maya, zapoteca, olmeca, azteca. La más floreciente y de la que se tiene más datos es de la última, en la cual encontramos dos instituciones que contemplan la protección de los menores. Vamos a hacer hincapié y aclarar que no se consideraban los derechos humanos como en la actualidad, se tenía una ideología de reinado patriarcal en el que había una comunidad en la que todos ayudaban a cambio de la protección del soberano. Las dos instituciones que mencionamos con anterioridad se denominaron "tepochcalli" y "calmecac", y dentro de éstas escuelas:

"...Los jóvenes... eran adiestrados en el trabajo de hacer barro, muros, surcos, para el cultivo y de cortar leña en el monte... Para hacer estos trabajos iban todos juntos no se repartían..."²⁵

Con el coloniaje se perdieron un gran número de documentos con los cuales se hubiese podido dar un panorama más exacto de los ordenamientos, costumbres y en general de toda la cultura de aquel tiempo, sin embargo, por ahora, sólo podemos dar datos aislados y muy deficientes de la realidad de esta etapa histórica de nuestro país. Cuando se impone la conquista se termina con su religión, gobierno, costumbres y sobre todo con su legislación.

2.2.2 EPOCA COLONIAL.

En cuanto llegan los españoles a dominar nuestra cultura prehispánica, se imponen sus ordenamientos y aún cuando las leyes de España fueron bondadosas, los conquistadores necesitaban hacer sentir el poder de su dominio sobre los indígenas para que estos no pudieran sublevarse. Los conquistadores recibían de la Corona Española un determinado número de indios, así como de tierras y otros bienes, a lo que se llamó encomienda indiana. En un principio los preceptos españoles se aplicaron a la Nueva España en su totalidad, posteriormente empiezan a surgir disposiciones propias para la colonia, y en lo tocante al trabajo de menores, realmente no es abundante la legislación, sino al contrario la encontramos escasa.

²⁵ FROST, Elsa Cecilia., et. al. El trabajo y los trabajadores en la Historia de México. Colegio de México y University of Arizona Press, México, 1979, p. 50.

Estuvo vigente en primer término la legislación dictada exclusivamente para las Colonias de América, a la que se le denominó "Derecho Indiano".

Las Leyes de Indias se encuentran inspiradas en el pensamiento de Isabel la Católica (Reina de España), las cuales estaban encaminadas a proteger a los aborígenes de América, principalmente a los de México y Perú, siendo éstas una verdadera síntesis de derecho hispánico y las costumbres propias de los indígenas, a los que se les reconoció en ellas su categoría de seres humanos, aunque solamente en lo referente a ciertas cuestiones, pues en el ámbito social, económico y político no fue así.

Sin embargo, estas leyes bien intencionadas, constituyeron el monumento legislativo más humano de aquellos tiempos, pues estuvieron destinadas a proteger a los naturales de Hispanoamérica y a impedir la explotación que se llevaba a cabo en contra de ellos, conteniendo diversas disposiciones protectoras, las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, prohibir la jornada excesiva en su perjuicio y el que se empleasen como animales de carga, obligándolos a trabajar en contra de su voluntad.

Uno de los primeros ordenamientos respecto a los menores fue la Declaración de Valladolid del 28 de julio de 1513, que constaba de cuatro disposiciones, una de las cuales señalaba que:

"...las mujeres indias casadas no debían ir a las minas sino por su voluntad, pero les podía compeler para los trabajos de las haciendas de los españoles, a menos de que estuvieran en estado

de preñez; niños y niñas menores de catorce años no debían trabajar salvo en oficios propios de su edad...²⁶

Carlos V en 1538, expidió una ley en la que prohibió que los menores de 14 años no acarrearan bultos. Posteriormente en la ley XIV, título XII del libro VI, de la Recopilación de leyes de los reinos de las indias se elevó la prohibición de cargar indios hasta los 18 años.²⁷

Otra disposición la encontramos en 1682, año en que Carlos II, expidió una *Cédula Real que prohibió el trabajo de los menores de once años en los obrajes e ingenios, salvo que se realizaran a título de aprendizaje.*²⁸

Las disposiciones que expedía la Corona Española para la Nueva España eran muy generales, no trataban una materia específicamente. Consideramos que no podemos hablar en sentido estricto de trabajador y menos aún de trabajador menor de edad, en virtud de que el indio era parte del patrimonio del conquistador. Transcurre el tiempo y de la misma manera pasa desapercibida la situación en la que se encontraban los menores trabajadores. La guerra de Independencia trae consigo gran perturbación en todos los aspectos, social, económico y sobre todo político, dado que el problema mayor era cómo iba a quedar el poder, en manos de quién y en qué forma se iba a gobernar nuestro país, es decir, a la consumación de la

²⁶ ZAVALA, Silvio A. *La encomienda indiana*, segunda edición, Porrúa S.A., México, 1973, p. 24.

²⁷ SUAREZ GONZALEZ, Fernando. Ob. cit., p.22.

²⁸ DAVALOS, José. *El trabajo de los menores y de los jóvenes*, Obra Jurídica Mexicana, editado por la Procuraduría General de la República, México, 1985, p. 569.

Independencia de México, en el año de 1821, la principal preocupación era la de organizar el nuevo Estado Mexicano.

2.2.3 EPOCA INDEPENDIENTE.

Durante la guerra de Independencia aún después de apaciguada la misma, no hubo preocupación por reglamentar la actividad laboral. La acción legislativa y todo enfoque del gobierno estaba destinado para atender a la formación del Estado Independiente, en cuanto a su organización.

Fue hasta 1856 cuando se presentó el primer antecedente de protección al trabajo de menores de edad, contenida en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por el Presidente Ignacio Comonfort y el cual disponía:

*"El menor de 14 años no puede ser obligado a prestar sus servicios personales, sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contrato y en los de aprendizaje, los padres o tutores o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de 5 las horas que diariamente se ha de emplear al menor, y se revisará el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o maestro use malos tratamientos para el menor, no provea necesidades según lo convenido y no lo instruya convenientemente."*²⁹

Es hasta fines de 1856 y principios de 1857 cuando estaba a punto de nacer una legislación laboral a nivel constitucional en una propuesta que hace el ciudadano Ignacio L. Vallarta e Ignacio Ramírez, pero el Congreso

²⁹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa S.A., México, 1992, p. 297.

omite esta propuesta, quizá porque era muy aventurada. Pues hay que recordar que no se podía hablar de trabajador como un ser humano con necesidades, sino que se entendía como un factor de la economía; el patrón pagaba y por ello tenía el derecho de explotar al máximo a su trabajador.

A continuación aparece el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, decretado por Maximiliano de Habsburgo, el 10 de abril de 1865, el cual tiene como premisa el elevar a garantía individual la protección del trabajo de menores, en el que se estableció lo siguiente:

*"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 ó (sic) curadores, ó á (sic) falta de ellos, de la autoridad política."*³⁰

Otro antecedente importante lo aporta también el mismo Maximiliano en ese mismo año, a través de un decreto que expidió, con el cual se liberó de sus deudas a los campesinos y estableció en su artículo 4º que:

"A los menores de 12 años sólo podrá hacerseles trabajar, pagándoles el salario respectivo en obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que

³⁰ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-1989, 15ª edición, Porrúa S.A., México, 1989, p. 679.

correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde."³¹

Los acontecimientos de nuestro país en aquella época fueron definiendo las directrices que tomarían sus nombres para defender a la clase trabajadora, así paulatinamente se fué aceptando la formación de agrupaciones. Es el caso que en 1876 se forma un Congreso General de Obreros, que se reunió en la Ciudad de México y, en su manifiesto menciona, entre otras medidas, la de mejorar en lo posible la condición de la mujer y del menor, obreros.

No obstante lo anterior. México no contaba con leyes protectoras del trabajo, que ampararan a la clase obrera. No se había establecido la inspección en las fábricas ni reglamentos eficaces para el trabajo de los menores, menos aún de los preceptos que regularan la seguridad e higiene en el trabajo.

El progreso industrial llega un poco tarde a nuestro país y dentro de las primeras industrias encontramos, la textil, de la que podemos sacar los siguientes hechos: *la fábrica textilera de Rio Blanco, por ejemplo, poco antes de la Revolución pagaba a los niños que se encontraban laborando en ellas una cantidad de 20 a 50 centavos al día, cuando un obrero adulto se le pagaba de 3 a 4 pesos por semana, la diferencia era realmente grande.*³²

³¹ DAVALOS, José. Obra Jurídica Mexicana., Ob. cit., p. 570.

³² KENNETH TURNER, John. México Bárbaro, tercera edición, ediciones Quinto Sol S.A., México, 1985, p. 154.

Además, las condiciones de trabajo eran inestables y peligrosas, no tenían derecho a indemnización por accidentes y mucho menos por enfermedad.

Considerando estas situaciones en el programa del partido liberal se estableció dentro del punto 24 del capítulo referente al capital y trabajo, la necesidad de prohibir absolutamente el empleo de niños menores de catorce años. Pero una vez que ocurrió la huelga de Río Blanco, así como la matanza derivada del conflicto de la citada textilera, el punto del programa del mencionado partido, choca radicalmente con el laudo emitido por Don Porfirio Díaz, el 4 de enero de 1907, en el que se estableció en su artículo 7º que:

*"No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomendará a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las Escuelas, de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores."*³³

³³ DAVALOS, José. Obra Jurídica Mexicana, Ob. cit., p. 570.

Los Estados en base a las circunstancias que vivía el país comienzan a crear leyes protectoras del trabajo de menores y otro tipo de ordenamientos como: las prevenciones a que debían sujetarse el enganche y salida de trabajadores del Estado de Durango, publicadas en el Diario Oficial del Estado, el 11 de enero de 1906, en ellas se señala por el punto 5º que:

*"No podrán ser enganchados: 1. Los menores de edad sin la autorización previa de sus padres o tutores."*³⁴

Los pensamientos siempre han estado divididos en los que consideran que el menor debe trabajar y los que señalan que no debe hacerlo, como fue el caso de Ramón Rabasa que así lo plasma en su ley sobre el contrato de peones que se identifica con su nombre, publicada en el periódico oficial del Estado de Chiapas, el 23 de noviembre de 1907, y en su artículo 3º manifiesta lo siguiente:

*"No podrán celebrar estos contratos personas que no esten en pleno ejercicio de sus derechos y facultades. En consecuencia, no podrán ser contados los menores ni individuo alguno que se encuentre en estado de ebriedad."*³⁵

³⁴ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El artículo 123, Lerma S.A., México, 1974, p. 7

³⁵ *Ibidem*. p. 14.

2.2.4. EPOCA REVOLUCIONARIA.

También empezaron a florecer disposiciones que regularon las condiciones de seguridad e higiene, que en un principio estuvieron dentro de los códigos sanitarios, de los que podemos citar: el Código Sanitario del Estado de Yucatán del 21 de septiembre de 1910 publicado en el Diario Oficial del Estado, el cual establece en su artículo 147 lo siguiente:

*"Se prohíbe emplear en las fábricas o talleres a niños menores de catorce años cumplidos, para lo cual será debidamente comprobada su edad."*³⁶

Cuando Don Francisco I. Madero sube a la presidencia en el año de 1911, se crea un Departamento del Trabajo, dependiente en aquel entonces de la Secretaría de Fomento. Y para el 12 de octubre de 1912 se publicó por el Presidente de la República, en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de Policía Minera y de Seguridad en los Trabajos de las Minas, su aportación en cuanto a nuestro tema es la siguiente:

"Artículo 5º. Queda prohibido emplear en los trabajos subterráneos de las minas y en las de explotaciones a cielo abierto, a muchachos menores de doce años.

*A los individuos de 12 a 18 años de edad, se les señalarán trabajos proporcionados a sus fuerzas."*³⁷

³⁶ Ibídem. p. 16.

³⁷ Ibídem. p. 33.

Otro punto que se empezó a tratar fue la jornada y dentro de la misma los días de descanso. El Estado de Jalisco fue uno de los que más hizo sentir su afán por una legislación más amplia sobre el tema que nos ocupa, dentro de su haber legislativo está el Proyecto de Ley sobre el descanso dominical, publicado en el Diario de los debates de la Cámara de Diputados, el 5 de abril de 1913 en el que podemos apreciar la prohibición de trabajar el día domingo, salvo algunas excepciones, pero había prohibición tajante para laborar el domingo en cuanto a las mujeres y a menores de 18 años. En el Código Sanitario ya mencionado de fecha 5 de agosto de 1913 en los artículos 98 y 100 se señalaba respectivamente lo que a continuación transcribimos:

"No podrán emplearse en las fábricas de cualquier género que sean, los niños menores de diez años cumplidos, y en aquellas en que haya trabajos peligrosos, no podrán emplearse jóvenes menores de dieciocho."

El segundo artículo de los mencionados establecía que:

"En ningún caso podrá admitirse como excusa de los patrones para el cumplimiento de los 2 artículos precedentes su ignorancia acerca de la edad de los niños y estado de las obreras."³⁸

En virtud de que el mencionado ordenamiento, no contenía sanciones suficientemente fuertes para que los patrones se sujetaran al mismo, por lo que continuaron los abusos.

³⁸ Ibidem., p.p. 45 y 49.

También destaca la ley de José M. Mier del 2 de julio de 1914 del Estado de Jalisco, y la ley de Diequez con fecha 12 de septiembre del mismo año, ambas leyes tratan sobre el descanso obligatorio y tienen exactamente el mismo texto que transcribimos enseguida:

"A las mujeres y a los menores de edad se les obligara a trabajar por dos domingos seguidos."³⁹

En el Estado de México, aproximadamente por la misma fecha, el 2 de octubre de 1914 para ser exactos, se prohibió la admisión al trabajo de los menores de edad que no demostraran, con el certificado correspondiente, haber cursado la educación elemental. Esto está contemplado en el Decreto del General Francisco Murgui, sobre salario mínimo, publicado en la Gaceta de Gobierno del Estado.

Uno de los antecedentes directos del artículo 123 de la Constitución de 1917, fue el Proyecto de Ley Obrera de Prestación de Servicios y reformas al Código de Comercio redactada por la sección de legislación social que asienta en su artículo 11 lo siguiente:

"El contrato de prestación de servicios de menores de 12 años, no podrá celebrarse en ningún caso. Cuando los menores pasen de esa edad, pero no de 15 años, sólo podrán obligarse a trabajar seis

³⁹ *Ibidem.*, p.p. 62 y 63.

horas al día y no más, hecha excepción de las labores domésticas, del cuidado de animales y de aquellos trabajos que no demandan la aplicación constante de la fuerza física."⁴⁰

En cuanto a las limitaciones para la jornada de trabajo, encontramos el proyecto de ley sobre contrato de trabajo, presentado al primer jefe del ejército constitucionalista encargado del poder ejecutivo de la Nación, Venustiano Carranza, por el Lic. Rafael Zubaran Capmany y Secretario de Gobernación. En su artículo 29 se fija la jornada de 6 horas solamente para los menores que tenían entre doce y dieciocho años; además prohibía la admisión de los menores a trabajos extraordinarios.

Como vamos apreciando las limitaciones para la admisión al trabajo de los menores van siendo más eficaces. En la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado del Estado de Yucatán con fecha 15 de diciembre de 1915, vemos gran avance en cuanto a limitar la edad de admisión al trabajo, ya que, en su artículo 16 establece lo siguiente:

"Tiene capacidad para celebrar el contrato de trabajo; los mayores de 17 años de edad, los menores de 17 y mayores de 13 requieren de la autorización de las personas que ejercen sobre ellas la protestad patria o marital o tutela. La falta de esas personas o su negativa a prestar su autorización, será suplida por el Presidente

⁴⁰ *Ibidem.*, p. 73.

Municipal del lugar o por el alcalde cuando esté en funciones el municipio libre.”⁴¹

La Ley del Trabajo publicada el 1º de enero de 1916 de Manuel Aguirre Berlanga del Estado de Jalisco consideraba en su artículo 22 la prohibición de emplear a menores de nueve años en trabajos agrícolas. Los mayores de nueve y menores de doce podían ser empleados en trabajos acordes a su edad, sin perjuicio de ir a la escuela.

Encontramos también como antecedente, la Ley de Trabajo de Martín Triana que contiene las mismas limitaciones que la precedente. La Ley de Martín Triana fue publicada en el periódico oficial del Estado de Aguas Calientes, el 8 de febrero de 1916.

Tenemos la Ley de Trabajo de Espinosa Mireles, del 27 de octubre de 1916 que en su artículo 9º y siguientes, impone la prohibición de admitir en el trabajo a menores de 12 años y señala como sanción al incumplimiento de ello, una multa de \$20.00 a \$100.00 o arresto para los patrones, dejando indefinida la medida de este último. No permitía el trabajo nocturno de menores de 12 a 16 años. A los mayores de 12 y menores de 18 años los facultaba para celebrar contratos de trabajo mediante la autorización de quien ejercía la patria potestad.

2.2.5 EPOCA POSREVOLUCIONARIA.

Nuestro país a partir de su Independencia ha tenido en su desarrollo histórico diversas Constituciones, pero iniciaremos hablando de la Carta Magna de 1857, en la que una vez iniciadas las discusiones sobre su

⁴¹ *Ibidem.*, p. 100.

proyecto, con la idea de consagrar los derechos de los trabajadores y a pesar de ya existir inquietud acerca del tema, la Ley Fundamental de ese año no consagró ningún derecho social.

De aquellas discusiones, surge acertadamente el artículo 5º, que sesenta años más tarde sería el numeral 123 de la Constitución Política vigente; mencionando dicho artículo 5º de la Carta Magna de 1857:

*"Nadie puede prestar sus servicios personales, sin justa retribución, y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto o irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro."*⁴²

Es preciso afirmar que el movimiento social iniciado en el año de 1910, se concretó en la fórmula esencial de lograr la elevación material y espiritual de nuestro país; que por ello lucharon y murieron muchos mexicanos antes de que ocupara nuestra Constitución de 1917 el lugar de la de 1857.

Con fecha 1º de diciembre de 1916, se instala el Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro, para concluir la elaboración de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el día 31 de enero de 1917, dándole origen al Derecho Positivo.

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I, décima edición, Ob. cit., p. 278.

Góngora, Aguilar y Jara, diputados del Congreso Constituyente presentaron el proyecto de reforma al numeral 5º, en donde se establecían garantías para la clase trabajadora como: la jornada de 8 horas máximo, la prohibición para que las mujeres y los niños trabajaran en jornadas nocturnas en las industrias y la obligatoriedad del descanso dominical.

En aceptación a tal proyecto, se pensó que no solo se inscribieran esos principios protectores a la clase trabajadora, sino que sería más acertado crear un instituto especial en materia laboral, dando de esa forma la creación de una Constitución político-social; así fue como México después de su revolución, hace una aportación muy importante al mundo como lo es la consagración de los derechos de los trabajadores, siendo la cuna del derecho social, con normas que regulan las relaciones obrero-patronales, obteniéndose la primera Declaración de los Derechos Sociales, en lo que en la actualidad es nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que fue promulgada el 5 de febrero de 1917; naciendo en ella y de manera simultánea con el artículo 123 el derecho sustantivo y el derecho procesal, con el propósito de proteger el derecho de los trabajadores y las normas procesales que hicieron factible la eficaz realización de ellos.

Retomando el artículo 5º de la ley primaria de 1857, al Constituyente le pareció acertado que dicho numeral no sólo versara sobre el contrato de trabajo, sino entre otras cuestiones le resultó justo prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y a los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros.

Nos es oportuno continuar con el análisis del numeral 123 Constitucional, pues como deducimos es el inmediato precedente del artículo

5º y como hemos visto la creación de este precepto legal fue el resultado del descontento social manifestado a través de una lucha armada de principios de nuestro siglo.

Con esta disposición legal se dio una respuesta a la clase más desprotegida, compensándola con un instrumento que garantizara sus necesidades materiales y espirituales que requería la dignidad humana; y elevando tales derechos a rango Constitucional.

El artículo 123 fue elaborado por un grupo de diputados constituyentes, la aprobación del proyecto, trajo consigo la inclusión a la Constitución, el derecho constitucional del trabajo que entre otras estipulaciones establecía en sus fracciones II, III y XI:

“II. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

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

XI. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces

consecutivas. Los hombres menores de 1 años o las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos."⁴³

Consideramos, que sin embargo la inclusión de estas fracciones no son tan amplias, pues con todo y sus limitaciones legales, las disposiciones que actualmente se consignan como medidas protectoras al trabajo de menores y a los derechos a que se sujetaran son menos incompletas.

Pero tal consideración no es óbice para apreciar a todas luces que poca ha sido la preocupación del legislador por dar una estructura jurídica más adecuada a la realidad social y económica en la que viven los niños trabajadores en la actualidad; despreocupación que se confirma en virtud de que la última modificación que se llevó a cabo del artículo 123 con referencia al trabajo de menores, fue llevada a cabo en 1962, elaborada por decreto presidencial de Adolfo López Mateos, con el deseo de dar una protección más amplia y adecuada a los niños en situación de trabajar.

Con respecto a estas modificaciones, fueron reformadas las fracciones II y III, mismas que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de ese año, quedando como sigue:

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibidas las labores insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

⁴³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Ob. cit., p.p. 298 y 299.

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

Comparadas estas reformas con el texto original del multicitado artículo 123, se observa la prohibición de labores insalubres y peligrosas, para niños menores de dieciséis años, se amplía la prohibición al trabajo de los niños después de las 22:00 horas en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajos. Asimismo, se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de entre 12 y 14 años, que como ya referimos, esto fue en razón de adecuar nuestra legislación a la edad mínima internacionalmente establecida.

Con lo anteriormente citado, se deduce que el legislador tuvo buenas intenciones al llevar a cabo tales reformas. Sin embargo, hubo quienes se opusieron a ellas, argumentando que no se ajustaban a la realidad que en aquél entonces se vivía en México, que significaban reformas idealistas que no iban acorde con la realidad social y económica del país, pues existía un gran número de niños menores de 14 años que requerían trabajar, ya que representaban un apoyo en la economía de sus familias; y en apego a esas modificaciones, lejos de causarles algún beneficio se les ocasionaría un mal, pues como consecuencia, muchos de esos menores serían sustituidos de sus empleos.

Como consecuencia de estas mismas reformas, se dejó sin protección a muchos menores, quienes en lo sucesivo ya no podían acogerse a la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que en la práctica de hecho siguieran laborando, y en el peor de los casos se les orilló a realizar trabajos ambulantes tales como boleros, vendedores de chicles, periódicos, etc.

Pero así como se dieron argumentos en contrario de aquellas reformas, también existieron quienes emitieran razonamientos a favor; aludiendo que si bien es indubitable que el trabajo en las calles es un factor social propicio para que los niños adquieran muchos vicios, desviaciones morales; significando además un constante peligro, ello constituye un menor perjuicio que si laboraran en las industrias, lo que resulta un mayor riesgo para la salud del infante.

En 1970 la Ley Federal del Trabajo vigente, dedica a los menores trabajadores el Título Quinto Bis, constituido por ocho artículos que resultan incompletos y repetitivos. A pesar de las múltiples consideraciones por legislar todo lo que se refiere a los menores trabajadores, se debe hacer con urgencia la revisión de nuestra legislación actual, lo anterior a fin de hacerla apegada a la realidad, ya que en México son cada día más los menores que trabajan desde muy corta edad y lo hacen con una total desprotección.

Lo cierto es que ya han transcurrido 36 años y las reformas de 1962, representan cánones en los que ha habido un incumplimiento, en ocasiones parcial y otras total; y que si en ese entonces eran incongruentes con la realidad de nuestro país, ahora con mayor razón resultan irrealizables y obsoletas, ello producto de la limitación económica y social que se vive en nuestro país.

Poca ha sido la atención que centra nuestro gobierno en los niños que precisan de trabajar, y que de hecho nada se ha efectuado para protegerlos de una manera eficaz jurídicamente hablando; por lo que deben redoblarse esfuerzos en favor de la niñez trabajadora, para que alcancen más altos niveles de seguridad social, salud, educación, economía y, lo más importante, su dignidad individual como personas que laboran.

CAPITULO III

REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO DE MENORES

**3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS**

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.2.1 REQUISITOS PARA INGRESAR A LABORAR

**3.2.2 ACTIVIDADES EN LAS QUE NO DEBEN LABORAR
LOS MENORES DE 16 AÑOS**

3.2.3 LA JORNADA DE TRABAJO PARA LOS MENORES

3.2.4 VACACIONES

**3.2.5 OBLIGACIONES DEL PATRON CUANDO TIENE A SU
SERVICIO MENORES DE 16 AÑOS**

**3.2.6 PRECEPTOS QUE REGULAN EL TRABAJO DE LAS
PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS**

3.3 OTROS ORDENAMIENTOS LEGALES

3.4 LEGISLACION INTERNACIONAL

3.4.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CAPITULO III

REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO DE MENORES

El presente capítulo vamos a fundamentarlo con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123 fracciones II, III, XI), en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en los artículos 173 al 180; así como, en algunos otros preceptos relacionados con el tema.

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En el título del trabajo y de la previsión social, consagrado en el artículo 123 de nuestra Constitución Política en sus fracciones II, III y XI , que son las relativas al tema que nos ocupa en este inciso, consagra las bases, limitaciones y prohibiciones sobre las cuales debe regir la relación laboral de los menores de edad que presten sus servicios.

La primera de estas fracciones establece lo siguiente:

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

Esta fracción fue reformada con el propósito de brindar mayor protección a los menores de edad, aún y cuando algunos de los autores consideran que se han fijado límites de edad bajos, en relación a la aptitud para desempeñar un trabajo; dentro de las causas que se tomaron como base para legislar al respecto consideramos que fueron: el cuidar el desarrollo normal de los menores, ya que de acuerdo a su natural debilidad física son fácil presa de accidentes, con mayor razón tratándose de trabajos peligrosos, en el entendido de que éstos requieren de cierta diligencia y esmero.

Las labores insalubres o peligrosas, se prohíben por su propia naturaleza, ya que pueden producir enfermedades a mediano o largo plazo que alteren la salud de estos seres, repercutiendo principalmente en su educación. Consideramos conveniente citar la definición que la Ley Federal del Trabajo hace de este tipo de labores en su artículo 176, el cual señala lo siguiente:

"...son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores."

Lo que al trabajo nocturno industrial se refiere podemos manifestar, que ese ambiente resulta perjudicial para el desarrollo normal del menor y el de su educación, debido a la naturaleza del servicio que generalmente es manual, debe de tomar en cuenta las condiciones que debe reunir, máxime, cuando aunado a esto, tenemos el horario nocturno. Con la prohibición de este tipo de actividades se protege el reposo del menor de edad, ya que la noche es el tiempo que por naturaleza el hombre destina para su descanso y el hecho de que pudiera laborar en las primeras horas nocturnas interrumpiría su sueño; asimismo se toma en cuenta el tiempo que debe emplear para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo y viceversa; más el tiempo que tenga que emplear antes de reposar. La ley debe de ser más estricta en el aspecto de vigilar que las empresas en verdad no empleen a menores en el trabajo nocturno industrial, puesto que como el menor se ve en la necesidad de trabajar ya no le importa el lugar ni el horario y esto afecta tanto su desarrollo físico como mental, a más de que repercute en su educación, porque al trabajar en la noche no descansan lo mismo y no rinden en la escuela puesto que no van descansados.

El descanso, es un factor biológico que influye en la conducta de todos los individuos, así como el desempeño de cualquier actividad, con mayor razón tratándose de labores industriales en las que como ya mencionamos, se requiere de más concentración, tal es el caso de manejo de maquinarias; de igual importancia resulta el hecho de que este tipo de labores nocivas se desempeñan consumiendo una cantidad mayor de energías; también se ha considerado perjudicial para la salud, debido al aire viciado y a la fatiga que ocasionan comprometiendo el desarrollo del menor. Esta situación no la toma en cuenta el patrón, a éste lo que le interesa es que el menor labore, no importando si esta bien o no y si esta o no capacitado para el manejo de la maquinaria.

Esta fracción permite el trabajo de los mayores de dieciséis años, es decir, aquellos que tengan más de esa edad, si pueden emplearse en actividades industriales. Es la Ley Federal del Trabajo la que viene a aclarar esta situación en su artículo 175, al establecer que los menores de dieciséis años no pueden emplearse en labores insalubres o peligrosas y que los menores de dieciocho en trabajos nocturnos industriales. Esta aclaración ya no es suficiente, porque en la realidad hay menores de dieciocho, de dieciséis e incluso de catorce años, que realizan labores insalubres o peligrosas y son empleados en trabajos nocturnos industriales, por la necesidad de obtener dinero.

En cuanto a los dieciséis años de edad a los que alude la fracción en comento podemos manifestar al respecto, que aún y cuando se considere al menor apto para prestar sus servicios, su organismo continúa en pleno desarrollo, tan es así que el mismo legislador lo protege a través de diversas disposiciones como ya hemos analizado en este estudio y las cuales actualmente ya no son suficientes. Al día de hoy, ya no se le puede ofrecer a nuestra infancia el que sean felices; garantizándoles un bienestar y pleno desarrollo mental, físico y económico; que disfruten de un hogar, de una familia bien avenida, buena alimentación y educación. Y esto ya no puede ser posible por un solo factor: "el económico", este único y simple, pero importante elemento es el causante de que muchos niños se vean en la necesidad de trabajar en diversidad de actividades; ya sea en lugares cerrados como tiendas, talleres, etc., esto en el mejor de los casos, ya que otros tienen que salir a las calles a buscar una forma de sobrevivir.

La fracción III de nuestro artículo 123 constitucional, se fija claramente la edad mínima de admisión al empleo, ésta prohibición es de carácter

imperativo ya que obliga tanto al patrón como al menor mismo, ya que establece:

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

Como se desprende de esta fracción, el objetivo es asegurar, como reiteradamente lo hemos venido mencionando, la plenitud del desarrollo de las facultades físicas, mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios básicos. Se ha considerado por la mayoría de los países que la salud de los niños debe cuidarse por ser el cimiento del futuro, procurando no derrochar su vitalidad y evitar la explotación de que pueden ser objeto. Esto sólo queda en consideración porque hasta la fecha se sigue dando la explotación de los menores sin importarles el futuro del menor.

Los tratadistas mencionan que la fijación de 14 a 16 años de edad como mínimo para trabajar no vino a dar en concreto un nuevo ideal, sino que fue con el objeto de cumplir con los compromisos internacionales contraídos por México en las convenciones con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), mismos que veremos en la parte final de éste capítulo.

Históricamente en nuestro país, podemos decir que la fijación de edad mínima fue acorde con el tiempo en el que normalmente un menor de edad concluía su educación elemental. Actualmente la edad fijada resulta teórica, ya que se ven empleados a un gran número de menores de 14 años de edad.

A través de los antecedentes, podemos observar que la edad de admisión de los menores al trabajo ha sido objeto de particular preocupación en lo que va del siglo. Por lo que hace a la segunda parte de la fracción, que reduce las jornadas laborales a los mayores de 14 y menores de 16, a seis horas diarias, esto obedece a que el periodo de 14 a 16 años de edad, es el que corresponde a la etapa de la vida en que se inicia el desarrollo físico, con lo que se pretende evitar trabajo excesivo que pudiera impedir éste. Consideramos que la reducción de la jornada es buena, pero la cual no se aplica, porque hay menores que laboran jornadas completas por adquirir más ingresos.

En la exposición de motivos de la reforma a esta fracción en 1962, se argumentó: *"...seis horas continuadas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permite un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos."*⁴⁴

Lo que sirvió como base para la ley reglamentaria, que contempla una hora intermedia en dicha jornada para que pueda tomar alimentos y descansar.

Para concluir este inciso consideramos conveniente transcribir la fracción XI del artículo 123 del ordenamiento en cuestión por analizar, la cual contempla: "Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien 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

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Ob. cit. P. 451

consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo."

En cuanto hace la prohibición expresa del empleo de menores en jornadas extraordinarias, ésta se hace con el objeto de proteger su reposo necesario, extendiéndose también a los días domingos y los días de descanso obligatorios, esto con el fin de desarrollar su vida en el seno familiar, máxime que resulta ser una edad inconveniente como mencionábamos, para cubrir jornadas extraordinarias. Lo cual es sólo teórico, ya que el menor se ve en la necesidad de trabajar, por la situación económica en que se encuentra nuestro país.

Para el caso de contravenir estas disposiciones, la Ley Federal del Trabajo establece las sanciones, tanto para el pago de las horas extras que se cubrirían, así como de la pena impuesta a los patrones por violación a las normas de trabajo.

Estas son las causas por las cuales se establecieron las limitaciones y prohibiciones, las que se imponen en razón del esfuerzo que el trabajo exige y que es superior a las fuerzas de quienes han de desarrollarla por el peligro que representa el ejercicio, o por falta de atención, y por ser actividades propias para adultos. Dichas prohibiciones las iremos estudiando más adelante.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución, tiene como función regular armónica y

justamente las relaciones entre el capital y el trabajo, contiene también disposiciones protectoras de los menores trabajadores, ya que dedica un título especial a las peculiaridades concretas, las cuales hoy en día consideramos no son suficientes ni acordes a la realidad.

Iniciaremos con la publicación de la reforma que se llevó a cabo del artículo 123 constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 6 de septiembre de 1929; en ella se establecía la federalización de la materia del trabajo, consecuencia de ello, las legislaturas de los Estados ya no tendrían capacidad para legislar en dicha materia.

Con esta reforma Emilio Portes Gil presenta un proyecto de Código de Trabajo y el cual no obtuvo éxito alguno.

Fue en el año de 1931 cuando se pone a consideración de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo un nuevo proyecto que tuvo mejor suerte; en este proyecto ya no se hablaba de Código, sino de Ley y el día 18 de agosto del mismo año, siendo representante del Ejecutivo Pascual Ortiz Rubio se dicta lo que sería la primera Ley Federal del Trabajo, que derogando todas las Leyes y Decretos expedidos por las Legislaturas de los Estados, creaba las condiciones mínimas de trabajo y naciendo en ella de manera simultánea el derecho sustantivo y procesal.

Con referencia al trabajo de menores en la Ley Federal del Trabajo de 1931, Miguel Navarro Borrel cita:

"...En cuanto a la protección laboral de los infantes, la abrogada Ley en cita, dedicaba su capítulo VII Bis que se titulaba "Trabajo de los

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

*Menores" y contenía un solo artículo, el 110 dividido en ocho fracciones, cada una señalada con las letras E a la L, ambas inclusive..."*⁴⁵

Fue en 1962 cuando se elevó el mínimo de edad para ingresar a trabajar, siendo el límite de 14 años.

Las razones de reglamentar en una forma específica la relación de trabajo de los menores, fueron con el objeto de facilitar su educación, asegurar la plenitud del buen desarrollo físico, mental e intelectual; dándoles la posibilidad de concluir su educación elemental, objetivo que desde luego no se ha cumplido.

Actualmente es el mismo propósito, ya que además de tener el objetivo ya mencionado, las disposiciones de la ley no solo se limitan a fijar la edad, sino que prohíbe su ocupación en todas las actividades que puedan afectar estos aspectos.

Se nos ha hecho cotidiano y hasta muy normal ver menores limpiando parabrisas, vendiendo dulces, cuidando automóviles, de diableros, aguadores, pintados de payasitos y una variedad inimaginable de actividades que realizan en los cruceros de las diversas calles de nuestra ciudad, poniendo en riesgo su salud, seguridad y hasta su vida; los cuales están muy lejos de los propósitos de nuestra ley.

⁴⁵ BORREL.NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. SISTA, México, 1996, p. 207.

La Ley Federal del Trabajo se ocupa del trabajo de menores en el artículo 5º, 173 al 180, estableciendo requisitos, limitantes y condiciones en su ejecución, las cuales trataremos a continuación.

3.2.1 REQUISITOS PARA INGRESAR A LABORAR.

1.- Cumplir 14 años de edad (ver artículo 5º fracción I de la ley laboral).

2.- Los menores, entre 14 años cumplidos y menores de 16, deberán obtener un certificado médico, el cual deberá acreditar que el menor tiene aptitud para el trabajo que va a desempeñar y se someterá a exámenes médicos periódicamente, si es que así lo ordena la inspección de trabajo (artículo 174 de la ley).

Los exámenes periódicos son necesarios para constatar que el menor se encuentre en buen estado de salud y saber si no le afecta el desempeño de esa actividad. Es necesario que esta disposición contenida en el artículo 174 de la ley se haga extensiva hasta los 18 años, ya que a esta edad se considera que el humano se ha desarrollado, tanto física como mentalmente.

3.- Si se encuentra entre los 14 años cumplidos, pero es menor de 16, debe haber terminado su educación obligatoria (artículo 22 de la Ley laboral), la cual con las reformas Constitucionales, actualmente la educación primaria y secundaria son obligatorias.

4.- Se requiere la autorización de sus padres o titulares o a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, cuando se encuentre entre la edad mencionada en el anterior inciso. (artículo 23 de la ley).

3.2.2 ACTIVIDADES EN LAS QUE NO DEBEN LABORAR LOS MENORES DE DIECISÉIS AÑOS.

La ley considera de manera general la prohibición en cualquier clase de trabajo a menores de catorce años. Por otra parte, establece en el artículo 175 otras prohibiciones señalando actividades en las cuales los menores de dieciséis años no deben ser admitidos para realizar esos servicios que son:

1.- Laborar en expendios de bebidas embriagantes.

2.- Aquellas labores que puedan afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

Sobre tal punto, es conveniente señalar que la moralidad y las buenas costumbres depende de la personalidad de cada individuo, ya que no podemos marcar de manera tajante lo que es o deja de ser moral para alguna persona, lo mismo ocurre con lo que podemos entender por buenas costumbres.

3.- Los trabajos ambulantes.

Aunque esta hipótesis tiene su excepción, en virtud de que si la inspección de trabajo lo autoriza, si pueden los menores de dieciséis años emplearse en esta clase de trabajos.

El trabajo ambulante normalmente es peligroso, ya que los riesgos a que se exponen los menores en la calle se multiplican por muy diversas situaciones, como es el caso de que se encuentren a personas que los induzcan a cualquier vicio, o bien se exponen a accidentes de tránsito, esto por mencionar algunos ejemplos.

Es innegable que la intención del legislador fue buena, ya que con esto se trató de evitar los múltiples riesgos a los que se expone el menor al trasladarse de un lugar a otro, pero esto sólo se convirtió en letra muerta, pues diversidad de oficinas, establecimientos y empresas, utilizan los servicios de menores de cualquier edad para desempeñarse como mensajeros, llevando documentos, objetos, etc., de un lugar a otro o repartiendo propaganda, exponiéndose así la integridad física y mental del infante, así como la moralidad, las buenas costumbres, amén de su salud y vida del niño.

4.- Las labores subterráneas o submarinas.

Esta prohibición atiende a que tales actividades son bastantes riesgosas, no sólo para los menores, sino que lo son para los adultos, porque en este tipo de actividades se requiere de una gran capacitación y esfuerzo.

5.- Labores peligrosas e insalubres.

En cuanto a esta situación el legislador define a esta clase de labores como aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores (artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo). Además crea una apertura para que en los reglamentos respectivos se determine sin ningún parámetro cuales son las actividades que se pueden encuadrar dentro de la definición.

6.- Realizar trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, los cuales son realizados por los menores sin que al patrón le interese el desarrollo físico y mental del menor trabajador.

7.- Laborar, cuando son menores de dieciséis años en establecimientos no industriales más allá de las diez de la noche, es decir, en un establecimiento no industrial un menor de dieciséis años si puede laborar con la condición de que su jornada no comprenda más de las diez de la noche.

8.- El trabajar horas extraordinarias, ni días festivos o domingos (artículo 178 de la ley laboral relacionado con el 123 fracción XI constitucional).

9.- Formar parte de la directiva de los sindicatos, así lo preceptua el artículo 372, fracción I de la ley. Esta es una actividad propiamente administrativa, pero la agregamos en este apartado considerando que es una prohibición que corrobora la incapacidad de las personas menores de dieciséis años en el desempeño de esta ocupación.

3.2.3 LA JORNADA DE TRABAJO PARA LOS MENORES.

La jornada de trabajo de los menores es otro punto que consideramos importante analizar, pues esta jornada es inferior por dos horas a la fijada a los mayores de edad, claro esta, con la finalidad de protección que se persigue.

A este respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 5º contempla que no producirán efectos: "...II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;

...IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

...XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para los menores de dieciséis años;"

Por otra parte el artículo 177 determina: "La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. En los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos."

La reducción de las horas laborables obedece principalmente a las condiciones físicas del menor y su forma de protección se limita al tiempo de labor, con lo cual se trata de evitar un trabajo excesivo, ya que el desgaste físico ocasiona con el tiempo pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, disminuyendo consecuentemente el periodo de vida.

Otro de los objetos es facilitar al menor la oportunidad de concurrir al centro de enseñanza y favorecer su desarrollo intelectual, motivo por el cual el tiempo de trabajo y el descanso debe estar compensado, disponiendo el menor de tiempo suficiente, no solo para instruirse, sino también para dedicarse a la vida familiar y social. Asimismo, podemos resaltar el cuidado que se ha tenido para proteger estos aspectos con la prohibición del trabajo de los menores en horas extraordinarias, los domingos y los descansos obligatorios, para lo cual se fija la sanción en caso de quebrantar dichas disposiciones.

Resultando de la estrechez económica de muchos hogares, ha sido elemento de contribución a que día a día se sumen más niños en cualquier ocupación laboral, pero ello no es tan simple ya que son objeto de explotación; unas veces por parte del patrón, otras por parte de sus propios padres, además de ser maltratados por la misma sociedad. Inclusive los menores por evitar ser maltratados prefieren trabajar los días domingos, de descanso obligatorio y sin importarles la jornada, por lo que la ley debe de ser más realista porque hoy en día nos encontramos con esta situación que conforme pasa el tiempo es más grave y la ley pasa a ser letra muerta.

3.2.4 VACACIONES.

El artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. Esto quiere decir que una vez que el menor ha cumplido los dieciséis años de edad ya se equipara

a un adulto, por lo que sus vacaciones se ven reducidas a seis días por lo menos.

Es necesario que se establezcan disposiciones que hagan efectivo el cumplimiento a esta situación, ya que en la mayoría de los casos los menores prefieren trabajar en sus vacaciones y no les importa su salud, todo esto por obtener más ingresos.

3.2.5 OBLIGACIONES DEL PATRÓN CUANDO TIENE A SU SERVICIO MENORES DE 16 AÑOS.

Estas obligaciones le son impuestas al patrón por disposiciones expresas del artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, del cual podemos considerar que son las siguientes:

A. Deberá exigir que el menor le muestre su certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo que va a realizar.

B. Deberá llevar un registro de inspección especial y, este contendrá los siguientes datos respecto al menor:

1. Fecha de nacimiento.
2. Clase de trabajo que realizará.
3. Horario.
4. Salario y demás condiciones generales de trabajo.

C. Tendrá la obligación de distribuir el trabajo de tal manera que el menor pueda disponer de un tiempo necesario para cubrir sus programas escolares.

D. Deberá de proporcionarles capacitación y adiestramiento.

E. Por último deberá proporcionar a las autoridades del trabajo cualquier informe que soliciten éstas.

3.2.6 PRECEPTOS QUE REGULAN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS.

1.- En primer lugar no deben laborar en trabajos nocturnos industriales (artículo 175 fracción II de la ley).

2.- Se prohíbe a los menores de dieciocho años que trabajen en los buques como pañoleros o fogoneros (artículo 191, segundo párrafo de la ley).

Pensamos que es acertado el precepto, en virtud de que son trabajos que por su naturaleza implican mayor riesgo.

3.- Otra disposición la encontramos en el artículo 267 en relación con el 265 de la ley, comprendidos en el capítulo VII, que atiende al trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal. El artículo 265 hace mención de los tipos de trabajos que quedan implicados bajo la designación anotada, y señala como tales: la acción de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atranque, amarre, acarreo, almacenaje y

transbordo de carga y equipaje a bordo de buques en tierra, en los puertos, vias navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal.

El artículo 267 señala la prohibición tajante a los menores de laborar en estas actividades.

4.- Otra hipótesis la encontramos en el artículo 29 de la ley, que atiende a la prohibición de que los menores de dieciocho años no deben laborar fuera de la República Mexicana. Pero tiene excepciones como, cuando se trate de:

- 1.- Técnicos.
- 2.- Profesionistas.
- 3.- Artistas.
- 4.- Deportistas.
- 5.- Todos aquellos trabajadores especializados.

3.3 OTROS ORDENAMIENTOS LEGALES.

Dentro de estos ordenamientos haremos referencia a la Ley del Seguro Social, Código Civil y a la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

La ley del Seguro Social en su artículo 12 establece lo siguiente:

"Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio.

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

Al hacer referencia a este artículo vemos que el menor trabajador esta dentro de esta fracción, ya que se encuentra vinculado con otra persona, ya sea de manera permanente o eventual por una relación de trabajo, cualquiera que le haya dado origen a la misma. Por lo que tiene derecho a estar inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo que muchas veces no se da porque el patrón no los registra en el Instituto y el menor al ignorar esta situación se encuentra en un estado grave de desprotección en caso de enfermedad o accidente de trabajo.

El artículo 15 de la Ley del Seguro Social establece a que esta obligado el patrón:

“Artículo 15. Los patrones están obligados

a:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de sus salario y los demás datos, dentro de plazos no

mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;...”

Esta obligación por lo que podemos observar no es cumplida por los patrones, porque en realidad hay muchos menores trabajando que no son inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir, no están asegurados, lo que propicia que dichos trabajadores laboren sin protección que los ampare.

El artículo 18 establece:

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

Esta es una circunstancia que debe hacerse saber al menor trabajador, porque si bien es cierto que esta estipulado en este artículo también lo es que el menor ignora esta situación, por lo que debemos hacer de su conocimiento sus derechos de seguridad social.

Es necesario hacer del conocimiento del menor que tiene derecho a estar inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles y que en caso de que no se de esta situación que el tenga conocimiento que él puede solicitar su inscripción al Instituto.

Es lamentable que el legislador haya olvidado al ser más desvalido, puesto que nuestra realidad es otra, ya que un gran número de trabajadores menores laboran en diversas empresas o industrias, violando sus derechos más elementales y en caso de enfermedad o accidente se ven desprotegidos, ya que generalmente se le da descanso y en muchos de los casos el trabajador tiene que pagar de su bolsillo las curaciones.

Respecto del Código Civil haremos un estudio breve de la capacidad. Generalmente estamos acostumbrados a entender que una persona tiene capacidad jurídica cuando ha cumplido la mayoría de edad, es decir, cuando tiene aptitud de ser titular de derechos, pero no es así, y por ello vamos a definir lo que jurídicamente entendemos por capacidad. Por lo tanto, anotaremos la siguiente definición:

"...El principal atributo de la personalidad del sujeto y de su existencia para el derecho esta constituido por su capacidad jurídica, o capacidad de derechos que es la aptitud (o idoneidad) para ser sujeto de derechos subjetivos en general; de tal manera que no se conciben seres humanos que no estén dotados de la capacidad jurídica. La capacidad jurídica es atributo inseparable de la persona humana; se la adquiere por el hecho mismo de la existencia, esto es, por nacimiento; y acompaña al sujeto hasta la muerte."⁴⁶

Esta capacidad jurídica de la que hablamos la podemos dividir en 2:

⁴⁶ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano, Tomo I, cuarta edición, Porrúa, S.A., México, 1982, p. 431.

- 1.- Capacidad de goce; y
- 2.- Capacidad de ejercicio.

"La capacidad de goce es la aptitud para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones. Todo sujeto debe tenerla. Si se suprime desaparece la personalidad en cuanto impide al ente la posibilidad jurídica de actuar."⁴⁷

En lo que se refiere a la capacidad de ejercicio la definiremos así:

"...Esta capacidad supone la posibilidad en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales.

Podemos definir brevemente la capacidad de ejercicio diciendo que es la aptitud de participar directamente en la vida jurídica, es decir, de hacerlo personalmente."⁴⁸

La capacidad de ejercicio en nuestro país, la obtenemos al cumplir los 18 años de edad, así como lo establece el artículo 34 fracción I de la Constitución, el cual preceptua lo siguiente:

⁴⁷ Ibidem. p. 432.

⁴⁸ Ibidem. p.p. 445 y ss.

"Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido dieciocho años, y
- II. Tener un modo honesto de vivir."

La calidad de ciudadano, nosotros la entendemos como sinónimo de capacidad de ejercicio, aunque el primero sea un término más propio para materia política, y el segundo para materia civil. Este precepto lo relacionamos con el artículo 646 del Código Civil vigente para el Distrito Federal y que señala lo siguiente: "La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos."

Cuando una persona es mayor de edad puede disponer libremente de su persona y de sus bienes, así lo señala el artículo 647 del código civil.

No obstante lo anterior vamos a observar que la Constitución, así como la ley reglamentaria del artículo 123, nos señala una de las excepciones a esta regla; que entretanto es la que nos interesa, y la podemos contemplar en las fracciones II y III del artículo mencionado, y más claro en el artículo 23 de la ley laboral, el cual considera lo siguiente:

"Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y los menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de

la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan."

Como podemos analizar la Ley Federal del Trabajo protege al menor trabajador, y a pesar de su minoría le reconoce absoluta capacidad de ejercicio para cobrar su salario y para poder actuar en juicio, con determinados requisitos.

La capacidad de ejercicio en materia laboral se adquiere a los 16 años. Pero no así se adquiere la capacidad procesal, esto tiene su base jurídica en el artículo 691 de la ley laboral, que a la letra dice:

"Los menores trabajadores tiene capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante."

Podemos deducir del artículo mencionado que las personas menores de 16 años necesitan forzosamente de un representante legal para poder actuar en juicio laboral independientemente de su apoderado y que las

personas de 16 años cumplidos o mayores de esta edad, pero siendo menores de 18 deben tener necesariamente un asesor jurídico.

En cuanto a la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, dentro de sus disposiciones encontramos que el artículo 13 señala lo siguiente:

"Artículo 13. Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley."

Como podemos darnos cuenta del artículo anterior se desprende que solo se menciona a los trabajadores menores de entre de 16 y 18 años de edad, dejando de mencionar a los mayores de 14 y menores de 16 años como lo hace la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a lo anterior, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático establece que:

"En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso. Los principios generales de derecho y equidad."

Dentro de esta Ley no hay una protección especial sobre el trabajo de menores, pero de la lectura del artículo 11 se desprende que se aplicará

supletoriamente lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, que en nuestro tema de estudio se aplicará el Título Quinto Bis que es el que se refiere al trabajo de los menores y los demás relativos a este caso.

Estamos de acuerdo en que si bien es cierto en que en la Ley Federal del Trabajo Burocrático no se hace referencia al menor trabajador y que por consecuencia se aplica supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, también lo es que estas disposiciones no son suficientes o acordes a lo que se vive actualmente y es necesario que la Ley Federal del Trabajo Burocrático contenga sus propias disposiciones respecto al trabajo de menores.

Una vez expuesto este tema consideramos que la ley esta muy bien enfocada en su finalidad, estamos de acuerdo con la protección que el legislador le da al trabajo de los menores.

3.4 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.

Con la aplicación de leyes sociales protectoras de la clase trabajadora en diversos países, se hizo necesaria la agrupación de las naciones con la finalidad de otorgar garantías universales a los menores que presten sus servicios, pese a la diferencia de idiomas, costumbres y usos, fue preciso establecer métodos, así como reglas que sirvieran de estímulo y de base a las legislaciones laborales, dadas a través de un mínimo de principios de orden moral, material, al igual en la organización y ejecución del trabajo, emitidas éstas por un organismo internacional, encargado de promover el progreso social y económico, así como el de velar por los derechos laborales.

3.4.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ha demostrado desde su creación interés en la situación laboral de los menores trabajadores y por su regulación internacional, siempre ha aprobado que la niñez debe de recibir la preparación necesaria que la capacite correctamente, para asegurar su subsistencia y ser defendida contra toda clase de explotaciones, ya que ésta constituye la riqueza de los países, por lo que procura que sea preservada de todos los riesgos que pudiera tener. La capacidad intelectual así como su superación social, solo podrá obtenerse integralmente, respetando los principios de aplicación que tanto los países como la O.I.T. han aprobado.

El trabajo de los infantes ha constituido en todas las épocas y en todos los tiempos una fuente inagotable de problemas, muchos de los cuales por circunstancias diversas han sido de difícil solución.

Complicado sería seguir el orden en que las reglamentaciones se fueron creando, y erróneo también el de afirmar que el problema se resolvió mediante las legislaciones que se emitieron, porque el problema en el tiempo y espacio sigue subsistiendo, y persiste por causas que como hemos señalado, no responden a la realidad de los hechos.

Las disposiciones legales de protección al trabajo de menores, para la mayoría de los tratadistas, descansa en exigencias de carácter fisiológico, moral y cultural.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo que como su nombre lo indica, abarca un ámbito de validez internacional, formada por 114 países miembros, cuyos representantes participan en las obras que la Organización realiza, y fue fundada el 11 de abril de 1919, a raíz del Tratado de Versalles el cual puso fin a la Primera Guerra Mundial; el mismo año formó parte de la ahora desaparecida Sociedad de Naciones, integrándose posteriormente a la Organización de Naciones Unidas en el año de 1946.

Entre las responsabilidades y los objetivos para los que se creó la Organización Internacional del Trabajo, sobresalen entre otras más:

- I. La abolición del trabajo infantil.
- II. Protección para los jóvenes trabajadores.
- III. Seguridad social para la familia.
- IV. Garantizar pensiones.
- V. Defender los derechos de los trabajadores empleados en países extranjeros.
- VI. Reconocer el principio de asociación sindical, etc.

Esta organización ha celebrado varios convenios y emitido diversas recomendaciones relacionadas con el trabajo de la niñez, cuyos principios han sido en las leyes fundamentales de cada país, entre ellos el nuestro.

Dichos convenios se encaminan a la protección de los niños y adolescentes para salvaguardarlos de la explotación económica y social, conseguir que no se les emplee en trabajos lesivos para su moral o su salud y gocen de un mejor nivel de desarrollo físico y mental.

Los primeros convenios fueron celebrados en 1919, en el que se establece la edad mínima de admisión al empleo industrial, que debe ser de 14 años, disposición adoptada en nuestra Ley Federal del Trabajo y en la Constitución en su fracción III del numeral 123.

Los convenios 5 y 6 fueron adoptados el mismo año de la fundación de la Organización, relativas a la edad mínima de admisión al trabajo industrial y al trabajo nocturno de los menores.

De dos convenios y una recomendación que se elaboraron en Washington, U.S.A. en el año de 1919, el segundo de estos es el que prohíbe el trabajo nocturno de los menores de 18 años en las industrias que se utilice el plomo y el zinc.

En Génova Italia, se llevó a cabo la conferencia del trabajo en 1920, y la O.I.T. acordó adoptar un convenio en el que se fijó la edad mínima de 14 años para ser admitido en trabajos marítimos.

Por el año de 1921 se celebró otra reunión, esta vez en Ginebra Suiza, y en la cual se dispuso que los niños menores de 14 años podrían ser utilizados en trabajos agrícolas, pero en horas distintas a las escolares.

En la misma conferencia se adoptó un segundo convenio, el cual fija en 18 años la edad mínima de admisión al trabajo de pañoleros y fogoneros en los buques y finalmente se adoptó un tercer convenio relativo a que en las labores de pintura industrial en los que se requiriera el empleo de cerosa o sulfato, la edad mínima de admisión a este tipo de trabajo será de 18 años.

Con posterioridad en 1932, se llevó a efecto otra reunión también en Ginebra, en ella se adoptó el convenio número 22, sobre la edad de

admisión al empleo en trabajos no industriales, misma que se fijó en 14 años, por lo que en consecuencia no deberían emplearse a los menores de esta edad en ninguna actividad; se autorizó asimismo a los Gobiernos para aceptar algunas excepciones, con previa consulta a las organizaciones interesadas de trabajadores y empleadores, como trabajos ligeros (estableciendo la propia O.I.T. como tales el pegado y colocación de etiquetas, empaquetar, etc., sin dejar de ser considerado trabajador todo aquel menor que realice cualquier trabajo de estos).

En 1948 en otra reunión, se revisó parcialmente el convenio de Washington, prohibiendo el trabajo nocturno industrial para menores de 18 años, fijándose además lo que debería entenderse por trabajo nocturno y que sería el comprendido entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana.

En conferencia celebrada en el año de 1959, se trató el tema sobre los menores y en ella se fijó una edad mínima de 15 años para ingresar a laborar, también se estableció que no debe de admitirse a los menores de 16 años en esta clase de trabajos, otras manifiestan que quienes hayan cumplido la edad de 16 años pero no hayan cumplido 18, solo deberán ser admitidos a laborar en dichos trabajos únicamente en condiciones determinadas.

En el convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, cuya discusión se inició en julio de 1972 y se concluyó en junio de 1973, tomando en cuenta los convenios adoptados en los años de 1919, 1920, 1932, 1936, 1937; al entrar en vigor el nuevo convenio, los signantes se comprometieron a seguir una política nacional que asegurara la abolición efectiva del trabajo de los niños y a elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo, de este modo se obtendría que ninguna persona menor de edad fuera admitida en empleo ni ocupación alguna; que la edad no fuera inferior

a los 14 años y que cuando pudiera resultar peligrosa la actividad, la edad no debería ser inferior a los 18 años.

De tal suerte, que las disposiciones del convenio son aplicables a las minas, canteras industrias manufactureras y construcción, servicios en electricidad, agua, gas, saneamiento, almacenamiento, comunicación, plantaciones y otras actividades agrícolas.

En este mismo convenio, se establece que la legislación nacional podrá permitir el empleo de los menores de 14 años, pero mayores de 12 en trabajos ligeros, y que no sean susceptibles de perjudicar la salud o desarrollo de estos, ni la asistencia a la escuela, programas de orientación o formación profesional, pero deberá señalar el número de horas y las condiciones en que se deberá llevar a cabo el trabajo.

Desprendiéndose así que se impondrán sanciones a quienes no cumplan con estas disposiciones, señalando además la obligación de los patrones de recabar las constancias de nacimiento y de salud de los menores.

Concretizando el mencionado convenio, señala que las legislaciones nacionales podrán permitir o no la actividad laboral de los niños menores de 14 años pero mayores de 12 años de edad en trabajos ligeros, entendiéndose por estos según la propia Organización Internacional del Trabajo, el pegar etiquetas, empaquetar, ayudar en general, y además de ello deben ser considerados como trabajadores.

El convenio en comento también menciona dentro de su articulado las condiciones bajo las cuales se podrán modificar los convenios anteriores y con ello se busca una mínima protección mediante la atención a ciertos

aspectos y medidas que estimulan el desarrollo de los empleos en zonas rurales y urbanas, aliviar la pobreza, proteger la seguridad y bienestar sociales.

Otro aspecto del multicitado convenio, fue el de tomar en cuenta las necesidades de los menores que no tienen una familia y concederles becas e imponer y hacer cumplir la asistencia a las escuelas con horario completo.

De esta forma se consideran como objetivos del Estado en relación con el menor trabajador: el mejorar las condiciones de trabajo para alcanzar la protección y progreso, ocuparse de la fijación de una remuneración equitativa teniendo en cuenta el principio laboral de salario igual a trabajo igual, prohibición de horas extraordinarias para los niños, descanso semanal y vacaciones pagadas, planes de seguridad social y seguridad e higiene en el trabajo.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE UNA SOLUCION AL PROBLEMA

**4.1 EL PAPEL QUE JUEGA EL MENOR TRABAJADOR EN LA
SOCIEDAD**

4.2 LA FAMILIA CON RESPECTO AL TRABAJO DEL MENOR

4.3 EL TRABAJO AUTONOMO DE LOS MENORES

4.4 EDUCAR AL MENOR PARA EL DESEMPEÑO DE UN TRABAJO

4.5. TEORIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

CAPITULO IV

PROPUESTA DE UNA SOLUCIÓN AL PROBLEMA

4.1 EL PAPEL QUE JUEGA EL MENOR TRABAJADOR EN LA SOCIEDAD.

Uno de los problemas más graves de nuestra sociedad y de los que es muy difícil solucionar es el arriba mencionado, puesto que los pequeños se ven obligados a buscar los recursos necesarios para subsistir, en medio de una sociedad tan viciada como es la nuestra, aunado a esto su desconocimiento de la vida y su falta de experiencia se les hacen más amargos los primeros contactos con la realidad, además esos pequeños abandonados moral y económicamente, carentes del afecto y del cariño que tan sólo un hogar puede brindarles, sin aspiraciones, sin cultura y sin moral, teniendo como único ejemplo el del vicio y la vagancia que los trabajadores de mayor edad dedicados a los mismos oficios pueden brindarles.

Estamos conscientes de la imposibilidad actual de dar una solución eficaz al caso que analizamos, y aun sabiendo de antemano que las conclusiones a través de este repaso pudiéramos alcanzar son utópicas, ya que no solo se requiere que el Estado haga una reglamentación legal del

trabajo de los menores de 14 años porque no es suficiente, sino se requiere una intervención de tipo social más que jurídica, para remediar en cuanto sea posible, la situación de los niños trabajadores en México.

La pobreza extrema que se vive en México, ha originado que muchos niños dejen la escuela para dedicarse a trabajar de lleno en algún negocio comercial, en los cruceros, en fábricas y en otras actividades, de una manera clandestina. No tienen prestaciones básicas de ley, no cuentan con fondo de ahorro para el retiro, Seguro Social, trabajan a veces más de ocho horas y no se les paga lo justo.

El problema no es tan sólo de nuestro país, es de la mayoría de los estados en el mundo; aparece como una consecuencia del régimen liberal que habría de iniciar el capitalismo después de la desaparición de las máquinas, y a principios de la Edad Contemporánea llegó a preocupar tanto a los gobernantes y es para 1779 y 1786 cuando Suiza y Austria inician el movimiento de protección infantil en los centros de trabajo y en 1802 encontramos en Inglaterra la primera ley referente a los niños, ley que habría de ser continuada por otras sucesivas en todos los países, hasta los años presentes. La Organización Internacional del Trabajo también se ha ocupado de reglamentar el trabajo infantil, pero no obstante que las leyes al respecto son tan numerosas no han logrado plenamente dar solución al problema, pues aún los países de civilización adelantada y grado máximo de desarrollo, no han podido terminar con él y la situación en que los menores quedan colocados es sumamente perjudicial no tan sólo para ellos sino para la sociedad en general.

México con su clima templado tiene gran cantidad de niños trabajadores; bien es cierto que sus leyes como las de todos los demás

países, se ocupan de la materia, pero lo hacen en una forma tan restringida que no producen consecuencias serias.

Muchos países sudamericanos que tomaron como molde para sus códigos del trabajo la ley mexicana, en esta materia del trabajo infantil han aventajado al modelo que copiaron, dejando nuestras disposiciones muy atrás. México no ha expedido todavía su Código del niño, como lo han hecho ya otros países de América del Sur: en 1942 en el Congreso Panamericano del Niño, celebrado en Brasil, se ordenaba que todos aquellos países americanos que no tuvieran una ley protectora del menor, la dieran en términos rápidos para cumplir con la recomendación adoptada en el VII Congreso celebrado en México en 1935. Argentina, Brasil, Uruguay y Venezuela, entre otros, han expedido ya sus respectivos códigos, pero México no lo ha hecho todavía, tan sólo dio en 1943, un anteproyecto presentado por una comisión designada por Octavio Véjar Vázquez al hacerse cargo de la Secretaría de Educación. Este anteproyecto que nunca llegó a tener vigencia, pretendía la protección de los menores aún desde antes de nacer hasta la edad de 18 años, atendía tanto al aspecto físico como al moral y al cultural estableciendo, para el efecto casas-hogar, comedores, escuelas y todas las demás instituciones necesarias al fin que perseguía.

Nada se adelanta con seguir reglamentando en leyes especiales, el trabajo infantil, aún cuando se introduzcan en ellas disposiciones innovadoras que marcaran un considerable adelanto en esta materia, si sabemos que la mayoría de nuestra legislación es letra muerta al margen de la realidad. De qué sirve que la Constitución prohíba el trabajo de los menores de 14 años en las fábricas, si no lo prohíbe en las calles, ni en los

mercados, ni en todos los demás lugares donde se desempeñan oficios ambulantes que tanto han perjudicado a nuestra niñez.

Pensamos que no sirve de mucho que la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al trabajo de menores, establezca limitaciones como la jornada máxima de 6 horas en las industrias para los mayores de 14 años y menores de 16, si los pequeños trabajan en este tipo de lugares sin importar el horario y la jornada, además los vemos trabajando fuera con unas jornadas que alcanzan de las 5 a las 6 de la mañana, hora en que necesitan ir a recoger la primera edición de los periódicos, hasta las 10 u 11 de la noche en que todavía los andan vendiendo para terminar y no quedarse con ellos, evitando así el perjuicio que esto les ocasionaría. Si bien estas jornadas no son de trabajo efectivo, si lo son de labores moralmente peligrosas.

Para el mejoramiento del Estado y la sociedad se hace necesario el mejoramiento individual de sus integrantes, que puede exigir una nación para el futuro, si la mayor parte de la población infantil que mañana será la encargada de dirigir a nuestro país, está moralmente abandonada y sin recursos económicos para vivir y rodeada de sólo malos ejemplos.

"Las cifras estadísticas que los últimos censos arrojan no son muy precisos pues el número de los pequeños que se dedican a oficios ambulantes no ha podido lograrse con exactitud, sobre todo por las circunstancias especiales que se presentan, la mayoría de los pequeños han escapado al censo porque los oficios a los que se dedican no son considerados como tales y además porque andan errantes de un lugar a otro sin tener viviendas propias en donde se les pueda localizar. Aún así, el total de los trabajadores ambulantes de 17 años en la ciudad de México llega a

2,725 000 y agregando los de Puebla, Guadalajara y Monterrey podríamos contar hasta 4,204 000 de los cuales 1,202 000 son menores de 14 años.

*Estas cifras estadísticas no son muy exactas porque los datos del último censo no podemos consultarlos todavía, sin embargo es de presumir que los menores que trabajan en lugar de disminuir han aumentado.*⁴⁹

No hay cifras exactas, las estadísticas no pueden hablar porque los datos que se obtienen no son muy ciertos, pero en el Distrito Federal se conocen al menos unos 15 mil niños, aproximadamente, que se dedican a trabajar.

Se calcula que son unos cuatro millones de niños, de entre 6 a 10 años de edad, y otros seis millones de entre 10 y 14 años, los que trabajan en todo el país.

La cifra es muy elevada si tomamos en cuenta que no son casos conocidos, pero aún falta por los menores que se esconden para evitar las estadísticas, los padres que no desean informar a las autoridades u organismos no gubernamentales con el fin de eludir la acción de la justicia.

Otras ciudades diferentes al Distrito Federal no se escapan de las garras de la explotación de los pequeños, quienes la mayoría son forzados a trabajar por sus mismos padres, padrastros, tíos o abuelos.

Existen datos de la Fundación Renacimiento que anuncia la llegada de la "Marcha Global contra el Trabajo Infantil", que afirma en las ciudades

⁴⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA. Censos económicos, México 1989-1991, p. 13.

como Monterrey, Guadalajara, Aguascalientes, Veracruz y toda la Frontera Norte, en las cuales la explotación de los niños es alarmante. Los integrantes de la casa-hogar Renacimiento, han anunciado que la llegada de la "Marcha Global contra el Trabajo Infantil" tiene como principal objetivo precisamente, acabar con la explotación infantil en todo el mundo. Manifestaron que el problema del trabajo y la explotación infantil tiene como causas principales la aplicación de políticas erráticas de desarrollo lo que ha provocado que los menores de edad abandonen la escuela para dedicarse a trabajar.

Los niños trabajadores de México, por lo general pertenecen a familias numerosas, cuyos integrantes sobrepasan las 10 personas, si son los mayores de los hermanos están obligados a mantener a los demás.

En algunas ocasiones no tienen padre ni madre quien los apoye, por tal motivo, salen a la calle en busca de un empleo, de un trabajo que les ofrezca un techo y alimento para su familia numerosa. Es ahí cuando los empresarios, los comerciantes, los vendedores ambulantes, las organizaciones sindicales, los ponen a trabajar en varios lugares en los cuales son explotados de una manera arbitraria.

No hay que olvidar que hay pequeños que carecen de hogar o los que pudieran llegar a tenerlo, no encuentran en él el ambiente cariñoso que por medio del ejemplo pudiera inculcarles el conocimiento de la honradez y la moralidad. Desde luego que en muchas ocasiones los padres quisieran ocuparse de sus hijos, pero la falta de recursos económicos, que los obliga a trabajar diariamente, se los impide, sin embargo, tanto estos casos como los de aquellos padres carentes de responsabilidad que sólo pueden ofrecer a sus hijos el espectáculo de una vida despreocupada e inmoral que llevan en sus hogares anormales, ocasionan las mismas consecuencias como

pequeños sin educación y sin moral que no saben distinguir el bien del mal y que encuentran más fácil obtener las cosas por medios ilícitos, cuando lo conveniente sería que obtuvieran las cosas por medio del esfuerzo y del trabajo.

Las viviendas de los más afortunados son cuartos redondos en barrios miserables, que no conocen lo que es la limpieza ni mucho menos las reglas de higiene y salubridad, rodeados de pobreza y preocupaciones, no es de extrañar que prefieran salir a la calle para evitarse, cuando menos, el espectáculo de privaciones familiares y el maltrato físico.

Los menos afortunados que carecen de hogar no tienen ni siquiera un lugar en donde pasar las noches y no es difícil que los encontremos buscando anuncios de papel o periódicos para tener con que taparse el frío, cuando se duermen en los parques, puertas, etc., durante las noches de invierno. De ninguna manera se puede culpar a estos chiquillos que son simples víctimas del medio en el que les tocó nacer.

La Ley del Seguro Social señala en sus artículos algunas disposiciones que podrían significar una ayuda económica aunque muy restringida, a los niños que quedan abandonados en caso de muerte de sus padres. Establece en su artículo 135 lo siguiente:

“La pensión de huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado al estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará

en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base."

"El 15 de agosto de 1941 se dio un decreto presidencial que reglamentaba el oficio de los boleros, exigiendo un certificado que sólo se concedería a los mayores de 15 años para que pudieran dedicarse a él, siempre que llenaran otros requisitos referentes a la moralidad y educación. Si bien es cierto que son muy loables los fines que el decreto perseguía, lo único que consiguió fue desplazar a los niños a otros oficios ambulantes que no les están prohibidos."⁵⁰

Los pequeños trabajadores ambulantes que quedan colocados en peores circunstancias ya son la mayoría, puesto que su vida se desenvuelve en una sociedad llena de peligros, recorriendo las calles más transitadas, abordando continuamente los vehículos y sin llegar a tener una protección en caso de accidente, sus garantías son muy restringidas y muy variadas; pero no son uniformes.

A nivel mundial se ha hablado sobre este problema y han tratado de encontrar soluciones, pero casi todas ellas son inútiles, sobre todo porque no se puede ejercer una vigilancia efectiva, ya que los lugares en donde los menores trabajan son muy variados.

Es conveniente hacer una breve referencia de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada en la ciudad de Nueva York el día 20 de noviembre de 1989, en la cual en el artículo primero señala que: "se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en

⁵⁰ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Legislación sobre menores, cuarta edición, INET, México, 1981, p. 132.

virtud de la ley, que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad."

En síntesis son diez los Derechos del Niño que nuestra Constitución Política contiene de esta Convención y que son los siguientes:

1. El derecho a la igualdad independientemente de la raza, la religión, la nacionalidad o el sexo.
2. El derecho a protección especial para su pleno desarrollo físico, intelectual, moral, espiritual y social de manera sana y normal.
3. El derecho a un nombre y a una nacionalidad.
4. El derecho a nutrición, vivienda y servicios médicos adecuado.
5. El derecho a atención especial, en caso de ser impedido.
6. El derecho al amor, la comprensión y la protección.
7. El derecho a la enseñanza gratuita, al juego y a la recreación.
8. El derecho a hallarse entre los primeros que reciban socorro en caso de desastre.
9. El derecho a la protección contra toda clase de negligencia, crueldad y explotación.
10. El derecho a la protección contra toda forma de discriminación y el derecho a ser criado en un espíritu de amistad, paz y tolerancia universales.

Ahora bien, respecto del trabajo de menores en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño establece:

"1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo."

Este artículo señala que deja en manos de los Estados Partes el establecer las disposiciones legales que protejan al menor, lo cual en nuestro país se ha hecho, pero las disposiciones existentes respecto del trabajo de menores que es nuestro tema de estudio, no son suficientes puesto que no van acorde con la realidad que se vive en nuestro país, esto es muy evidente al observar que en las calles de nuestra ciudad los menores realizan todo tipo de trabajos sin tener protección alguna y los que lo realizan en alguna industria, empresa, etc., no le son respetados sus derechos.

A continuación transcribiremos algunos artículos en los cuales se establece la protección a los menores en otros aspectos.

Artículo 33. "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas, incluidas medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales, para proteger a los niños contra el uso ilícito de los estupefacientes y sustancias sicotrópicas enumeradas en los tratados internacionales pertinentes, y para impedir que se utilice a niños en la producción y el tráfico ilícitos de esas sustancias."

Artículo 34. "Los Estados Partes se comprometen a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales. Con este fin, los Estados Partes tomarán, en particular, todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir:

- a) La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier otra actividad sexual ilegal;
- b) La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales;
- c) La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos."

Artículo 35. "Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir el secuestro, la venta o la trata de niños para cualquier fin o en cualquier forma."

Artículo 36. "Los Estado Partes protegerán al niño contra todas las demás formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar."

Como podemos darnos cuenta en el contenido de estos artículos de la Convención sobre los Derechos del Niño, se establece que los Estado Partes deben de tomar las medidas necesarias para evitar la explotación de los menores en todos sus aspectos, lo cual en nuestro país no se ha logrado y las pocas disposiciones existentes son insuficientes e inadecuadas a nuestra realidad.

De lo anterior, se desprende que el menor desempeña un papel importante y a la vez dramático en la sociedad, lo primero porque también éste produce riqueza y lo segundo, es decir, lo dramático se da porque es criminal ver a un menor como día a día se le va haciendo madurar más a prisa y se le va escapando su infancia entre gritos y prepotencia de la gente, más aun cuando este menor, debería estarse preparando en una aula escolar, para ser el hombre del futuro; debemos tomar en cuenta que nos corresponde cuidar a nuestra juventud y niñez porque de ellos dependerá en el futuro el progreso y desarrollo de México.

4.2 LA FAMILIA CON RESPECTO AL TRABAJO DEL MENOR.

La familia es un grupo de gente que viven juntos, con la característica de parentesco, bajo la autoridad de una de ellas. Generalmente esta formada por el padre, la madre, los hijos de ambos y otros parientes.

Nuestro modelo de familia, lo delimitaremos a un padre, una madre y los hijos, dejemos a un lado a los otros parientes. Necesitamos saber cual es el papel que debe realizar cada uno de sus miembros: ambos padres deben preocuparse por la educación de sus hijos, deben de solidarizarse para apoyarse en las decisiones que tomen dentro de su hogar, deben procurarse mutuamente, hoy en día ambos deben aportar para el sostenimiento de su hogar y también la obligación es de los dos de realizar las labores domésticas. El papel de los hijos debe estar repartido entre la educación y el trabajo.

Este modelo aclaremos que es concebido partiendo de nuestras circunstancias, sin olvidar que hay otras formas de familia.

Cuando una familia se forma, los padres educan a sus hijos de la misma forma en que fueron educados ellos, por lo que se transmiten los mismos valores y costumbres. La familia es la base en la cual se basará la personalidad de los hijos para formar ellos sus propias familias.

En nuestro país, como en muchos otros la familia esta expuesta a varias cosas, dentro de las cuales mencionamos la falta de recursos económicos, la drogadicción, el alcoholismo, a la ignorancia, etc. La familia por alguna de las causas ya mencionadas o enlazadas ocasionan la desintegración de la misma.

Queremos imaginar a la familia como el agua cristalina que con una sola gota oscura la hace turbulenta y que con el descuido de cualquiera de los integrantes de la familia se vendría a bajo.

La mujer actualmente se ve en la necesidad de salir a trabajar al igual que su esposo para la obtención de mayor ingresos, por la situación económica en que se encuentra nuestro país. Por comentarios hemos sabido que antes con el salario mínimo podía vivir una familia integrada por 4 miembros, en cambio ahora con el sueldo que se gana ni siquiera una persona puede vivir, porque paga renta, o come, o se viste o calza. Esto ocasiona hasta cierto punto que la mujer descuide a su familia, aclarando que no la estamos justificando, lo comentamos para hacer saber que la mujer no debe olvidar que su familia y su labor son dos cosas distintas, pero que a cada núcleo debe dársele el mismo valor para que haya fortalecimiento en ambos.

Tampoco se esta en contra de que la mujer labore, sino que debemos organizarnos, educarnos para saber aprovechar el tiempo.

El padre debe también preocuparse por la educación de sus hijos y no dejarle toda la responsabilidad a la mujer, sino que hay que conscientizar al hombre que también es o son sus hijos y que por lo tanto tiene la misma responsabilidad que su esposa acerca de la educación.

La familia es la base de la sociedad por lo que es importante que se le de una protección especial, puesto que se requiere además de consciencia, calidad humana y ser un buen padre. La familia mexicana merece gente más honesta, preparada y sobre todo que este consciente del papel tan importante que ocupa en la familia.

Nos hemos dado cuenta de que cuando un menor trabaja es porque tiene la necesidad de ayudar con su ingreso en el hogar. También hemos observado que es en la familia donde obtenemos los valores y aprendemos

a diferenciar entre lo bueno y lo malo, por lo que consideramos que se debe de enseñar y aprender dentro de la misma la disciplina del trabajo, claro adecuado a cada edad y sexo. Es dentro de la familia donde se nos deben inculcar los buenos hábitos laborales para que en un momento dado no se llegue a despreciar al trabajo.

Cuando en una familia los padres están al pendiente de sus hijos en cuanto a la idea de orden que deben de sembrar en sus hijos, es casi imposible que un menor por muy pobre que sea su familia, tenga la necesidad de salir a trabajar y si llegara a suceder, es casi seguro que es por su voluntad. Estamos de acuerdo en que el menor tenga que trabajar, ya que es parte del aprendizaje, pero hay que cuidar que este no llegue a la explotación del menor.

El menor que se entrega al trabajo como si fuera un juego se halla constantemente solicitado por su necesidad de conocer por su deseo de experimentar, comparar y verificar como también por su tendencia a producir a su vez mediante la creación y la acción.

Es mediante el trabajo que tenemos la posibilidad de ascender siempre, de hacernos más grandes, más libres y comprensivos, de realizar cada vez mejor nuestro destino profundo, es decir, sobresalir día con día.

El trabajo para el menor debe estar a su alcance y ser acorde a su edad y hay que darle un lugar primordial, puesto que se requiere proteger al menor, es aquí donde los padres juegan un papel muy importante porque deben estar al cuidado de sus hijos y para ello deben estar preparados para dar una adecuada solución al problema.

Desde nuestro punto de vista, es en las nuevas parejas donde se tiene que realizar la labor de renovación, donde tenemos que luchar fuertemente para formarlos, asesorarlos, protegerlos con la ayuda de las ciencias como la medicina, psicología, derecho y trabajo social para que aprendamos a formar familias más sólidas, más unidas y más nobles.

4.3 EL TRABAJO AUTÓNOMO DE LOS MENORES.

Consecuencia de la falta de fuentes de trabajo, la escasez económica familiar y la mala o ausente preparación cultural del individuo, origina que al ingresar en un empleo sea despedido de éste al poco tiempo, implicando lógicamente que ante la inexistencia de ingresos esa persona venga a engrosar la lista de trabajadores que se emplean por su propia cuenta, tales como: artesanos, comerciantes en pequeño, profesionistas y trabajadores no asalariados; encontrándose entre estos últimos a los lustradores de calzado, vendedores ambulantes, etc.

El trabajo autónomo lo encontramos presente en todas las esferas de la población, pero tal fenómeno se escapa del ámbito de nuestro derecho laboral.

En su obra "Derecho del trabajo I", el tratadista José Dávalos, cita al maestro Russomano, que refiere en relación con el párrafo anterior lo siguiente:

"Aún con el concepto económico de trabajo humano tenemos únicamente el género. El trabajo en sentido jurídico es especie de ese género. Todo trabajo jurídico es trabajo económico, más no todo trabajo

*económico es trabajo jurídico. Existen actividades económicas que no se encuadran en los principios tutelares del Derecho del Trabajo.*⁵¹

La diferencia entre las diversas clases de trabajo y las relaciones de dependencia laboral, han hecho que nuestra legislación de trabajo se haya obligado a fijar desde un punto en común diversidad de orientaciones a los distintos trabajos, así como los trabajadores de los buques se regulan en forma diferente a los trabajos que desempeñan en tripulaciones aeronáuticas, o el trabajo doméstico del de trabajos que se realizan a domicilio, etc.

Por causa de la naturaleza de ciertos trabajos, se han fijado reglamentaciones singulares, haciendo una variación en el tipo general del contrato laboral y la relación de trabajo, pero como ya hemos mencionado la naturaleza de este tipo de servicios que prestan son llevados a cabo de manera accidental u ocasional, lo que no los sujeta a contrato o relación de trabajo alguno.

Atendiendo al concepto general de "trabajador" que considera nuestra legislación en materia, depende de la existencia de una relación subordinada de trabajo, y no se destaca la existencia o la inexistencia de un patrón. En el trabajo autónomo no se da la figura jurídica laboral de la subordinación y los servicios son desarrollados por cuenta propia.

En la actualidad se presentan con mayor frecuencia esta clase de trabajos encontrando en ellos la venta ambulante, los voceadores, estibadores, empaques de mercancía, etc., los cuales desde luego no son considerados por nuestra Ley Federal del Trabajo y consecuentemente no

⁵¹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Ob. cit..., p. 307

se atiende al aspecto de su seguridad social a través de los seguros y pensiones que contempla la Ley del Seguro Social.

Es injusto que por la limitante que impone la propia Ley laboral en cuanto a que el trabajo no es prestado de manera subordinada se carezca de derechos laborales y de las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, dejando a las personas que prestan dicha clase de trabajos en un total desamparo.

Esta clasificación de trabajo cobra una especial importancia cuando es realizada por menores de edad, refiriéndonos a los miles de infantes que trabajan de ambulantes por las calles realizando diversidad de actividades iguales o con mayor riesgo a las que realiza una persona adulta.

Dichas actividades no son realizadas por los niños por diversión o pasatiempo, sino en realidad con fines de lucrar para subsistir, existiendo casos en que ese ingreso que obtienen sea el único sostén de su familia.

Como lo hemos mencionado con antelación, el trabajo autónomo no se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, pero ello no debe ser óbice para que el Estado se preocupe por la protección de esta infancia trabajadora, utilizando todos los medios que tenga a su alcance.

4.4. EDUCAR AL MENOR PARA EL DESEMPEÑO DE UN TRABAJO.

Ahora trataremos un punto esencial y necesario, la educación del menor. Estamos de acuerdo en que tarde o temprano el ser humano tendrá la necesidad de trabajar para satisfacer sus necesidades y para lograrlo necesita ganar dinero (aunque para nosotros éste no sea el objeto, el fin

primordial del trabajo) y como ya lo hemos mencionado, para lograr vivir de acuerdo a sus aspiraciones, por lo tanto es muy adecuado que desde pequeño se inicie el aprendizaje de obtenerlo mediante algún esfuerzo.

Los pedagogos sostienen que la edad instintiva abarca entre los 0 y 8 años, el periodo en el que comienza a dominar las exigencias de su instinto y empieza a plegarse a las necesidades sociales es entre los 8 y 13 años y por lo tanto, podrá realizar trabajos más complejos. Es en este periodo en el que nosotros consideramos que es importante para el aprendizaje una educación y así realizar una buena formación del menor, esto sin restarle importancia a la etapa anterior ni a las posteriores a ella. Para lograr una buena educación es necesario que nuestras escuelas eleven su nivel para capacitar adecuadamente a los sujetos en el difícil campo del trabajo e ir actualizando nuestro sistema educativo a la realidad que se vive en nuestro país.

En nuestro primer capítulo al definir nuestra palabra trabajo, lo entendemos como el esfuerzo humano y normal, como algo natural al hombre. Por lo tanto debemos adaptar la escuela a las posibilidades infantiles y a las necesidades sociales en los campos, granjas, tiendas y más frecuentemente en los talleres, para hacer de ellos células vivientes y que nos ayuden a educar a esas nuevas generaciones.

Hablaremos de colocar el trabajo en el centro de cualquier educación como si la primera preocupación del niño fuera el trabajo y no el juego.

Debemos dejar a un lado la idea de que el trabajo es un castigo, además hay que evitar que el menor sólo labore por la obtención de dinero y lo haga como satisfacción personal. El menor juega más

que el adulto, puesto que está en una edad en la que es muy inquieto y juega cuando el trabajo no lo ha logrado agotar.

Hay que saber darle el lugar correspondiente al menor, debemos hacerlos responsables de sus actividades como también dejar que éstas les den satisfacciones. Por otro lado hay que buscar actividades que estén a su medida y mediante las cuales se sientan satisfechos, para que en un momento dado no lo lleguen a despreciar. Existe una frase muy conocida que dice: "ganarás el pan con el sudor de tu frente" y es muy cierta pues el pan ganado con el sudor propio tiene otro sabor, un sabor más ennoblecedor que el alimento inmerecido.

Es conveniente aclarar que el trabajo es parte de nuestra vida, pero cuando logremos hacerlo con alegría, le podremos ofrecer a los niños actividades que les interese, que los entusiasmen y que los haga sentir satisfechos, habremos encontrado el camino adecuado y al emprenderlo habremos ganado.

El trabajo implica un esfuerzo y por lo tanto se gasta energía y algo muy importante, hace sentirse útil. Si al menor se le ofrece una actividad adecuada a su edad para que satisfaga sus múltiples necesidades, no experimentará en modo alguno la necesidad de distraerse.

El menor conforme va creciendo se va dando cuenta de las exigencias de la vida y la familia como la sociedad deben encargarse de prepararlos para ello. Hay que saber darle al trabajo la directriz de utilidad, es decir, que no se vea como único fin el beneficio económico que se espera de él.

Se tiene que familiarizar al menor con el trabajo y esto desde muy temprana edad, para darle a conocer las satisfacciones que se obtienen del trabajo, para que regrese al mismo y se de cuenta que su acción tiene una función vital.

Consideramos que aquél que se ha acostumbrado desde pequeño a trabajar lo seguirá haciendo; aquél que, por lo contrario, no ha aprendido a buscar trabajo y a satisfacerse con él, se orientará hacia otros peligrosos caminos como la drogadicción, alcoholismo, etc., y buscará el afán económico como su fin para trabajar.

Para llevar a cabo lo expresado sobre el trabajo hay que modificar la escuela para que sea adecuada a la realidad que se vive y no queremos que la educación basada en el trabajo sea educación, sino que el trabajo sea la actividad formadora del hombre. El trabajo no debe imponerse, debe considerarse como algo natural en el hombre, es decir, el trabajo escolar deberá hallarse a la medida del niño, debe ser muy completo lo suficiente para mantenerlo activo tanto manual como intelectualmente, sin imponerlo en exceso. El trabajo al que nos referimos debe ser estimulante para el niño, debe ser un trabajo deseable.

Se trata con estos puntos de preparar al menor para su papel como ser humano, lo que será el papel de un trabajador activo. La escuela y la familia debe prepararlo para vivir lo más intensa e inteligentemente posible con un mínimo de riesgos y perjuicios en este medio real. No basta con instalar en la escuela útiles o máquinas más o menos complicados, abrir talleres, adquirir y cultivar campos y jardines para luego dejar que esas múltiples cosas se ofrezcan sin orden, sin razón, sin interés o deseo de los menores.

Nos queda la tarea de buscar normas más eficaces para la protección del menor esto se podrá lograr con una lucha constante sin dejar ni un momento el asunto para que no lo olvidemos. Difundir más la función de los organismos que el Estado ha creado para ayudar y proteger al menor.

En el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece lo siguiente:

“La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.”

Esto solo queda en una frase amplia y teórica, puesto que no limita en alguna manera a la educación, sin embargo, esto no se lleva a cabo.

Ahora la fracción IV del mismo ordenamiento legal señala:

“Toda la educación que el Estado imparta será gratuita;”

La fracción VIII establece:

“El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa

entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo a todos aquellos que las infrinjan."

En relación con el artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XXV que prescribe lo siguiente:

"El Congreso tiene facultad:

Para establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica; escuelas prácticas de agricultura y de minería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la Nación, y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones; para legislar sobre monumentos arqueológicos, artísticos e históricos, cuya conservación sea de interés nacional; así como para dictar las leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la Federación, los Estados y los Municipios el

ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la República. Los títulos que se expidan por los establecimientos de que se trata surtirán sus efectos en toda la República.”

Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal:

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde al despacho de los siguientes asuntos:

Fracción V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;

Fracción VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como para realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Fracción VII. Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.

Fracción X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.

Fracción XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.

Artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

Fracción I. Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas:

b). La enseñanza que se imparta en las escuelas a que se refiere la fracción XII del artículo 123 Constitucional.

c). La enseñanza técnica, industrial, comercial y de artes y oficios, incluida la educación que se imparta a los adultos.

Bien, continuando con la relación, vamos a recordar el contenido de algunos convenios internacionales que hemos expuesto con anterioridad en el capítulo III, de los cuales para ser breves señalan la edad mínima requerida para realizar determinada labor, es decir, la edad para el trabajo industrial, marítimo, agrícola, de pañoleros y fogoneros, limitándola como ya hemos mencionado en su respectivo capítulo, podemos concretarnos a que todos tienen su excepción a la regla y esta excepción la entendemos de la manera siguiente:

El menor podrá laborar en el trabajo a que hacen referencia los convenios, aún cuando no tengan la edad mínima requerida para desempeñar ese trabajo, siempre y cuando se encuentre en las siguientes circunstancias:

- A. Cuando no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, es decir, no debe interrumpir su educación.
- B. Cuando las actividades no sean nocivas para su salud o su desarrollo normal.
- C. Se debe cerciorar de que el empleo es conveniente para el menor, considerando debidamente su salud y su estado físico, así como, las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarles.
- D. Cuando se realice como parte de su educación, el cual sea debidamente vigilado y aprobado por la autoridad correspondiente.

Con este grupo de normas jurídicas internacionales, sumando a estas las de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, las consideramos muy importantes porque creemos que son nuestra base para organizar un sistema educativo coordinado con el trabajo, capacitando al menor y preparándolo para el desempeño de una labor digna.

La mención de los artículos 38 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, van en relación con la siguiente idea, la cual consiste en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública tengan a su cargo la aplicación de las siguientes disposiciones:

- a. Debe formarse un organismo que se integrará por médicos, psicólogos, pedagogos, sociólogos, juristas y demás profesionistas cuando se considere necesario.

b. El organismo se encargará de seleccionar a los profesionistas aspirantes a ocupar el puesto de instructor de los centros de trabajo para menores, así como de realizar los estudios que sean necesarios en el menor sobre aptitud para el trabajo, los cuales una vez realizados en base a estos orientará al maestro sobre su trato hacia el menor, su vocación, estado físico, social y psicológico.

c. El menor que asista a la escuela tendrá derecho a que se le capacite para un trabajo digno, la capacitación se dará de acuerdo a la edad, sexo y capacidad y la cual abarcará las siguientes etapas:

1. aprendizaje
2. práctica
3. producción
4. dominio total del oficio

El trabajo se realizará ya sea que en un edificio contiguo al de la escuela, o de no ser posible, en un edificio que se encuentre cerca de la misma.

d. Se deberá combinar tanto el conocimiento teórico como el práctico, ya que este último es el que en el futuro los va a ayudar a sobresalir.

e. El organismo mencionado en el inciso a., dependerá de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública, las cuales tendrán funciones de orientación técnica, aprobación de los programas a través del organismo antes mencionado, así como de la selección de los profesores que impartirán la capacitación.

- f. Al concluir el menor su preparación académica, se hará un informe, el cual será enviado a la Secretaría de Educación Pública y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que esta se avoque a la tarea de buscarles u trabajo digno.
- g. El menor podrá realizar un trabajo subordinado cuando cumpla con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, hasta en tanto únicamente laborarán en los centros de trabajo para menores.

A continuación damos una breve explicación sobre los motivos que hemos tomado en consideración para plasmar las disposiciones ya mencionadas.

Es necesario formar un cuerpo integrado por diversos profesionistas para realizar el estudio profundo del menor como ente psico-social, como del ámbito en el cual se desarrollará su trabajo; lo cual nos ayudará a evitar errores en la educación.

La capacitación será coordinada por la escuela y en lugar de señalar que es obligatoria, señalaremos que debe tener el calificativo de necesaria. No vamos a imponerlo, pero si se busca el objetivo de estimular al menor para que lo realice.

El menor una vez capacitado y cumpliendo con los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo para obtener un empleo, hará más difícil su explotación, ya que el menor será capaz de realizar una labor digna y con un salario determinado.

Nuestro motivo más importante es porque nuestro futuro no sea de pequeños pintados de payasos haciendo malabares en un semáforo esperando alguna moneda y si el de trabajadores dignos y bien preparados.

4.5. TEORÍA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

Es necesario exponer algunos aspectos, antecedentes y otras situaciones relativos al tema, lo cual es indispensable para entender el mismo.

El interés de derrumbar las fórmulas de la política-económica del bienestar y dirigida que prevalecía en la mayoría de los países en el mundo, se planeó sistemáticamente en los países desarrollados, los organismos especializados, los organismos intergubernamentales y organismos sui-géneris.

Sin embargo, esta estrategia no se daba todavía a finales de los años setenta, ya que la lucha ideológica protagonizada en los bloques capitalistas integrados por partidos políticos de centro y derecha y, de otro lado, los bloques socialistas conformados por partidos políticos de izquierda o comunistas, se disputaban alternamente el poder en la vía política o utilizando la intervención armada.

La mencionada disputa llega a una línea de uniformidad en la política internacional que se observó a partir de 1979, ante los triunfos electorales oportunos de los partidos políticos de centro y derecha, también llamados conservadores, empezando con el arribo de Margaret Thatcher, como Primera Ministra de Inglaterra; dos años después es elegido Presidente de la

República de los Estados Unidos de América, Ronald Reagan; igualmente en Francia, toma posesión como Presidente de la República, Francois Mitterand (aunque provenía del partido socialista, adoptó una posición política de centro); mientras que otro país de gran transcendencia económica, es elegido Jefe de Gobierno de la República Federal de Alemania, Helmut Kohl (1982).

La anterior situación se conjugó con los serios problemas presupuestales que padecía la Comunidad Económica Europea, reflejo de la recesión económica que el mundo industrializado palpaba -en particular se agravó más Europa Occidental-, cuyo efecto más grave era el desempleo, ante tal panorama surge la "ola neo-liberal", la cual consistió en la política económica ortodoxa, destinada a combatir la inflación (su verdadero y principal objetivo) y a garantizar el aumento de la productividad en las industrias manufactureras, principalmente.

Todo ello provocó el cambio de la estructura económica de cada uno de los países industrializados, considerando las características y problemáticas de todos ellos en su aspecto individual; la necesidad de transformar diversos ramos de la economía, reimplantar el libre mercado y la aparición de un fenómeno económico que se extendía a factores de capital, finanzas y comercio, ayudado por elementos coadyuvantes como las comunicaciones, transporte, informática y la tecnología (globalización), sin lugar a dudas repercutía en la política laboral, siendo un tema central para conseguir los fines inmediatos de la génesis de la política económica neo-liberal.

Las acciones que siguieron los países desarrollados en el aspecto laboral fueron:

1. Contracción salarial "temporal", argumentando que los salarios reales altos, estaban causando la inflación.
2. Reducir el poder que los sindicatos habían adquirido durante muchos años, dentro de los sistemas políticos y económicos de los Estados.

Cabe recalcar una situación fundamental, lo cual nos obliga a retroceder dos décadas y situarnos en 1961, año en que se crea la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE), cuya sede se establece en París; conformado por personas que representan a países altamente desarrollados.

Los objetivos de esta Organización son: reforzar la economía de los países miembros, mejorar la eficiencia, afinar los sistemas de libre mercado, ampliar el libre comercio y contribuir al desarrollo de los países industrializados, así como de los países en desarrollo.

Al integrarse por secretarios o ministros de gobierno, funcionarios intermedios -también de gobierno-, empresarios, economistas, sociólogos, abogados, científicos de todos los ramos de la ciencia, etc., la organización se convirtió en un depósito de ideas, formando paulatinamente a los futuros directores no sólo de la política laboral, sino de la política económica que iba a proyectarse y a plasmarse en un futuro mediano en muchos países del orbe.

Lo que podemos decir de esta organización es que no pertenece a la ONU como organismo especializado (verbigracia el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Internacional del Trabajo, entre

otros) y tampoco es un organismo gubernamental (como el Acuerdo General de Aranceles y Comercio, ahora llamado Organización Mundial del Comercio); sin embargo, lo podemos considerar como un organismo sui-géneris.

Pensamos que es una mesa de trabajo y de análisis breve, en virtud del cual, al llegar a un acuerdo se obliga a los Estados a establecer un instrumento legal o formal, por ejemplo: la reducción arancelaria por parte de un país determinado, para la venta de acero de un país exportador.

En cuanto al aspecto laboral, por supuesto que se discutía y se analizaba en la OCDE, quien impulsa una corriente filosófica que propugna la flexibilidad del trabajo, *"entendida como la capacidad de las empresas, trabajadores y estructuras económicas de adaptarse a los cambios no sólo económicos, sino también a los cambios sociales y a la transformación de las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores."*⁵²

El concepto tiene una matriz inminentemente económico, sin embargo lo que nos interesa es la propuesta de modificar las relaciones de trabajo en cuanto a su contratación y en cambiar las bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta un trabajo y que inevitablemente nos sumergimos a un tema medular como son las condiciones de trabajo.

Mario de la Cueva en su libro *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, da un concepto de condiciones de trabajo *"las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los*

⁵² SARFATI, et. al., Flexibilidad del mercado de trabajo, una selección de criterios y experiencias, Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988, p. contraportada.

*establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.*⁵³

Así, la "teoría de la flexibilidad" del trabajo se convierte en un tema controvertido, debatido y criticado en los países altamente desarrollados, siendo las organizaciones o sindicatos de trabajadores sus opositores; los grupos de presión que apoyaban a la ideología neo-liberal llegan a la cúpula del poder y amarran el control político, comenzando a maniobrar en el aspecto laboral con objeto de realizar sus propósitos planteados y despejar el camino al libre mercado, motivando la desregulación del derecho del trabajo por la vía contractual al modificar las condiciones de trabajo estipuladas en los contratos colectivos o individuales de trabajo, o en su caso, reformar las normas contenidas en leyes ordinarias o reglamentarias de trabajo, con la finalidad inmediata de reducir prestaciones económicas y sociales, beneficiando a las empresas exportadoras al bajar de manera significativa sus costos.

Citaremos algunas flexibilidades o modificaciones de las condiciones de trabajo que se dieron a nivel internacional:

- ◆ desaparición de la estabilidad en el empleo;
- ◆ establecer contratos de trabajo con una duración temporal (no importando la naturaleza del trabajo) y contratos a tiempo parcial;
- ◆ implementar la subcontratación con objeto de reducir los costos;
- ◆ acción sindical descentralizada;

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Ob. cit., p. 266.

- ◆ ascenso, según las aptitudes del trabajador
- ◆ facilitar la movilidad regional del trabajador;
- ◆ movilidad funcional en el puesto de trabajo;
- ◆ compactación de tabuladores;
- ◆ intensidad en el trabajo, sin redundar en lo económico; y
- ◆ desaparición o reducción de las indemnizaciones, independientemente que sean despidos justificados o injustificados;
- ◆ establecer mecanismos de despidos colectivos.

El auge de la política económica neo-liberal, no tardó en adecuarse a México; las Secretarías de Estado empiezan a ser servidas por técnicos de las diversas actividades que integran la vida de una nación; cuya ciencia esta limitada a un ramo determinado (tecnocraticismo). En 1979, la Secretaría de Programación y Presupuesto formaría a los futuros Presidentes de la República que gobernarían durante los próximos 18 años, al llegar, Miguel de la Madrid Hurtado, como Secretario de la misma, y la Dirección de Política Económica y Social, es encomendada a Carlos Salinas de Gortari, donde lanza su Plan de Desarrollo Global, por cierto, alumno destacado del Fondo Monetario Internacional, organismo promotor del libre mercado, entre una de sus tantas funciones y organismos especializados de la ONU.

Miguel de la Madrid, siendo ya Presidente de la República, enfrenta una crisis económica severa, al desatarse una inflación lo que ocasiona la devaluación progresiva del peso frente al dólar, además, los diversos ramos de la industria exportadora se encontraban a la zaga, por el obsolescencia de la tecnología en sus infraestructuras, lo cual causaba una notoria falta de productividad -y una alta nómina de trabajadores-, la calidad de los productos mexicanos iba demeritando, situación que hacía imposible la

competitividad a nivel internacional, es decir, estaba olvidado el sector privado gracias a la economía que estaba sustentada en la exportación del petróleo y si agregáramos que muchas empresas estaban estatizadas por el gobierno, el panorama se complicaba todavía más.

*"Estatización es el acto unilateral del estado, por medio del cual determina que una específica actividad mercantil o industrial, solo puede ser desarrollada por el, ya directamente, ya en forma indirecta por medio de un ente paraestatal especializado."*⁵⁴

La situación anterior obligaba a modificar la estructura económica, así De la Madrid, pone en marcha algunas fórmulas de la política económica neo-liberal como son: la venta de empresas paraestatales a particulares; se establece una disciplina fiscal; se promueve la práctica de la productividad, entendiéndose como: la relación entre la producción obtenida por un sistema determinado y los recursos -trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información- utilizados eficientemente en la producción de diversos bienes y servicios. *Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo. La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos.*⁵⁵

También se controlan los precios sobre los productos básicos, inicia la renovación tecnológica de las empresas manufactureras y restableciendo la competitividad internacional de las industrias mexicanas, ocasionando la entrada de México como miembro del Acuerdo General de Aranceles y

⁵⁴ GUTIERREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho administrativo y derecho administrativo al estilo mexicano, Porrúa S.A., México, 1993, p. 909.

⁵⁵ PROKOPENLO, Joseph. La gestión de la productividad, OIT, Ginebra, 1989, p. 3.

Comercio (GATT), por lo tanto, el comercio se retomó como una estrategia ineludible e importante para el desarrollo del país, siendo un elemento básico de la globalización.

La política laboral junto con el cambio de la estructura económica produjo la implementación de la tecnología, causando una reducción en los puestos de trabajo; se empieza a confrontar a los sindicatos independientes para que perdieran la titularidad de los contratos colectivos de trabajo y fueran sustituidos por sindicatos que pertenecían a confederaciones oficiales (Confederación de Trabajadores de México, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Confederación Regional Obrera de México).

Infectadas estas confederaciones por el corporativismo, es decir, corporaciones de Derecho Público, incrustadas ya dentro del Estado, pretendiendo por medios políticos, regir la vida íntegra de los trabajadores sosteniendo una paz social ficticia.

Por otro lado, el salario real recrudecía su curva descendiente, al perder poder adquisitivo de compra y al comenzar una nueva crisis económica durante 1987, al caerse estrepitosamente la bolsa de valores de Nueva York, lo que provocó la caída de las demás bolsas de valores en el mundo, incluyendo a las casas de bolsa de México.

En este decenio, México es invitado a participar en el comité del acero de la OCDE, aceptando dicha proposición el gobierno mexicano, posteriormente, en el año de 1991, se empieza a gestionar, por parte de la Cancillería mexicana, la entrada como miembro de pleno derecho a esta organización; en marzo de 1994, México es aceptado como miembro de la OCDE, por la decisión unánime de sus integrantes.

Al ganar las elecciones más competidas y controvertidas de los últimos años para Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari ejecuta fielmente la política económica neo-liberal en su forma y en su fondo.

En el aspecto económico, renegocia la deuda externa; mantiene un control del peso sobre el dólar -política monetaria-; mantiene las finanzas públicas sanas, redujo del quince por ciento al diez por ciento, el IVA; subastó la venta de empresas públicas estatizadas, incluyendo la Banca, Teléfonos de México, Ferrocarriles Nacionales de México, entre otras empresas importantes; apertura comercial con varios Estados centroamericanos y sudamericanos; la desregulación en materia de inversión extranjeras, arancelaria, agraria y participación de empresas privadas en obras públicas.

En la política laboral supeditada por la Economía, en lugar de quitar poder a los sindicatos, Salinas se apoyó en el corporativismo para continuar de manera acelerada, el cambio de la estructura económica que implicaba la reconversión industrial, iniciada por De la Madrid; excepto, a los líderes sindicales de Petróleos Mexicanos y de los sindicatos independientes, quienes muchos de ellos fueron aprehendidos, amenazados, comprados o incorporados al apartado estatal.

Los altos funcionarios de gobierno, encargados de la economía junto con las Cámaras empresariales y las Confederaciones de trabajadores oficiales, continuaban con la firma de los pactos económicos, cuyo objetivo era establecer tope a los aumentos salariales y así controlar la inflación.

Otra fórmula fue cerrar definitivamente establecimientos y relocalizarlos hacia el centro y norte del país, con la anticipación de que un sindicato oficial y la empresa firmarán un nuevo contrato colectivo de trabajo con la explícita "flexibilización" -o modificación y adiestramiento; esta última no sólo como un derecho para el trabajador sino también como una obligación para éste.

En 1989, hubo propuestas y presiones fuertes por parte de la Cámaras empresariales de modificar la Ley Federal del Trabajo, estableciendo: mayor responsabilidad en cuanto a derechos y obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral, sin incurrir en paternalismo; cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando el proceso productivo a las reglas del comercio y la competencia internacional; procurar que la administración de las relaciones laborales sea mínima; que la ley laboral considere que la mayor parte de las empresas son pequeñas y medianas y reconozca por tanto, que el régimen jurídico debe estar acorde a las posibilidades del generador de fuentes de trabajo; hacer más flexible el término de la jornada diaria que permita reducirla y ampliarla por convenio entre las partes. Establecer la utilización de los trabajadores en actividades múltiples independientemente del puesto asignado (movilidad funcional); mantener la jornada laboral de 48 horas a la semana.

Además permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo. Flexibilizar los contratos de trabajo por tiempo determinado; que los trabajadores demuestren sus capacidades y habilidades al iniciar sus contrataciones; se flexibilice el principio de la estabilidad en el empleo; identificar los casos de abandono de trabajo; reducir a dos faltas injustificadas en el período de 30 días para rescindir la relación laboral; modificar los sistemas de indemnización haciéndolos

congruentes con la capacidad de las empresas; establecer modalidades para el pago de IMSS e INFONAVIT de acuerdo con la capacidad de las empresas; reducir los días festivos; eliminar el escalafón "ciego" y que los ascensos se otorguen a base de capacidad y aptitudes; crear las Comisiones de Productividad y Laboriosidad del Trabajador y suprimir los llamados puentes; establecer un principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado; mediante el concepto de salario por hora; propiciar el reparto de utilidades en base a la productividad del trabajador; relacionar el pago del salario a la productividad, antigüedad, resultados, asistencia y calidad mostrada por el trabajador; eliminación de los impuestos aplicables a las vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo y tiempo extra; permitir que las empresas establezcan sus propios programas de habitación.

Al no lograrse la reforma de la Ley Federal del Trabajo para incorporar estas propuestas, los convenios jugaron un papel importantísimo para estipular los cambios irreversibles en los establecimientos o lugares de trabajo, dichos convenios se hicieron unilateralmente por la empresa, en la mayoría de las veces, ante la complicidad o inmovilismo de las Confederaciones oficiales, o el combate sucio que se hizo en contra de los sindicatos independientes tanto por parte de las Cámaras empresariales, las Confederaciones de trabajadores, éstas dos últimas oficiales, o desde la oficina de la Presidencia de la República, vía Secretaría del Trabajo y Previsión Social, llegando el verticalismo hasta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las negociaciones para establecer un tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, obligaba implícitamente, a nuestro país, a elevar la productividad y calidad de los productos elaborados por las industrias exportadoras mexicanas, para lo cual el gobierno impulsa el

Acuerdo Nacional de Elevación de la Productividad y Calidad en mayo de 1992, situación que planteaba, desde el inicio de las negociaciones para la firma de este acuerdo (1990), una atenuación de los topes de los aumentos salariales impuestos en los pactos económicos, ya que el aumento salarial iba a depender de la productividad y calidad del trabajo que desarrollara el trabajador, sin embargo, pocos establecimientos llevaron a la realidad este acuerdo.

La firma para establecer el Tratado de Libre Comercio de América del Norte se lleva a cabo en septiembre de 1992, faltando la ratificación de los tres poderes legislativos de cada país. Tal hecho provocó el análisis sobre los salarios que percibían los trabajadores mexicanos, habiendo una gran diferencia entre el salario de éstos y los salarios de los trabajadores canadienses y estadounidenses.

Las presiones estadounidenses antes de la ratificación del TLCAN por la situación salarial anterior, entre ambos países, llevaron al gobierno mexicano a incluir en la revisión del Pacto para la Elevación del Crecimiento y el Empleo (PECE), correspondiente a octubre de 1993, una recomendación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), quien debía acordar la fórmula adecuada para otorgar a los salarios mínimos el incremento correspondiente a la productividad promedio de la economía, atribuible a la mayor eficiencia de la mano de obra. En esa ocasión el incremento fijado para los salarios mínimos fue del orden del 2%, mismo que paradójicamente se impuso como tope de los incrementos contractuales por productividad a nivel de las plantas, aún cuando el PECE ordenaba que esos incrementos debían calcularse en cada centro de trabajo y vincularse a indicadores específicos de productividad laboral acordados por los sindicatos y las empresas.

El 1° de enero de 1994 entra en vigor al TLCAN, día en que se levanta un movimiento armado en Chiapas, posteriormente se cometían asesinatos políticos, dirigidos al candidato a la presidencia de la República por el partido Revolucionario Institucional y posteriormente al Secretario General del mismo partido político mencionado anteriormente.

Lo anterior provocó la desconfianza de los inversionistas que tenían capitales especulativos a corto plazo, decidiendo sacar su dinero a otros países, junto a la crítica de la política monetaria del exmandatario, argumentando que el peso estaba sobrevaluado.

Ernesto Zedillo Ponce de León, asume la presidencia de la República el 1° de diciembre de 1994, ante la presencia de los fuertes rumores del resquebrajamiento de la economía mexicana, los Secretarios de Estado en materia económica recién nombrados descartaban tal hecho, pero días después, México sufría su cuarta crisis económica sexenal consecutiva, teniendo efecto en toda América Latina; ocasionando la intervención financiera estadounidense para prestar una ayuda económica al gobierno mexicano.

La política económica neo-liberal mexicana no cambió el fondo y la forma ante la nueva crisis económica, lo que tampoco transformó la política laboral, excepto en el aspecto económico, la elevación del IVA del 10% al 15% y dejando la libre flotación del peso frente al dólar en materia de política monetaria.

Ahora bien, como podemos observar el aspecto económico es muy importante en cuanto que por esta situación se maneja la "flexibilización laboral", la cual es de nueva creación, por lo que no hay información al respecto; pero con ello se pretende permitirle al patrón hacer lo que quiera con el trabajador, es decir, hacer de los derechos de los trabajadores menos respetables, a cambio de la superación económica empresarial.

Es conveniente señalar lo que es flexibilidad:

"Calidad de flexible. Cualidad que tienen algunas cosas para doblarse fácilmente sin romperse."⁵⁶

Al respecto en el Congreso Internacional del Derecho del Trabajo, celebrado en la ciudad de Saltillo, Coahuila, del 23 al 25 de octubre de 1997 se trató el tema de la "flexibilización laboral" y se llegó a la siguiente conclusión:

Se reiteró que la "Flexibilización" de nuestra Ley Federal del Trabajo que se solicita no significa de forma alguna que se suprima o regateen los derechos de la clase trabajadora, ya que éstos deben ser respetados en su integridad.

No se trata de elaborar una nueva Ley Federal del Trabajo, ya que la que esta vigente contiene disposiciones de las cuales nos debemos enorgullecer, pero sí debe modificarse para armonizarla a las necesidades que requerimos de la época actual.

⁵⁶ SELECCIONES DEL READER'S DIGEST. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Tomo III, tercera edición, Estados Unidos, 1972, p. 419.

Con la "flexibilización laboral", como nos indican, no pretenden transgredir los derechos de los trabajadores, la establecen a favor de ellos, indicando que deben ser respetados en su integridad y que se logrará a través de la "flexibilización laboral", con la cual no estamos de acuerdo, ya que no es como ellos la plantean, porque pretenden engañarnos estableciendo que es conveniente la flexibilización de nuestra Ley laboral para los trabajadores, siendo que con la "flexibilización" se favorece sólo a los patrones, porque con la Flexibilidad de la Ley Federal del Trabajo estos van a manipular a los trabajadores a su conveniencia, sin otorgarles beneficio algunos a los mismos y los únicos favorecidos van a ser los patrones, perjudicándose así al trabajador.

Ahora bien al permitir la "flexibilidad" de nuestra ley laboral, se volvería a la explotación del hombre por el hombre, puesto que como ya mencionamos el patrón explotará al trabajador, lo que sería un retroceso no favorable para la clase trabajadora y si lo sería para el patrón puesto que sólo le interesa el aspecto económico y sus ingresos se verían incrementados para él y no para el trabajador.

Desde nuestro punto de vista con la "flexibilización laboral" se está perdiendo seguridad social, ya que al hacer más flexible nuestra ley se estarán perjudicando los derechos de la clase trabajadora, porque el patrón si aún con la Ley Federal del Trabajo actual, abusa de los trabajadores, ahora con la flexibilidad de la misma se verán más afectados.

Con respecto al trabajo de los menores, que es nuestro tema de estudio, como hemos analizado anteriormente, es evidente que hacen falta muchas disposiciones tendientes a la protección de los menores trabajadores, en virtud de que le son violados muchos de sus derechos

laborales y a lo cual no hay una sanción que realmente sea como tal para los patrones que tengan laborando en sus centros de trabajo a menores de edad.

El objetivo del desarrollo de este tema es hacer ver que el trabajo infantil está siendo descuidado y que no es muy fácil hablar de flexibilización laboral, cuando se están violando rotundamente los derechos laborales de los menores trabajadores, puesto que como se ha desarrollado con anterioridad el trabajo de los menores de edad es objeto de explotación por parte de los patrones y al hablar de la flexibilización esto nos lleva más a la explotación del menor. Lo que hay que hacer como lo marcaron en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo es adecuar nuestra Ley Federal del Trabajo a la realidad que se vive en nuestro país para que con ello se evite la explotación del menor trabajador.

Es necesario que a través de los medios de comunicación, se de a conocer acerca de lo perjudicial que es la flexibilización de la Ley Federal del Trabajo para la clase trabajadora, es decir, que desmientan lo establecido porque lo están manejando que es a favor de la clase trabajadora cuando sólo es en beneficio del patrón.

CONCLUSIONES

Primera.- El trabajo es una actividad que nace de la naturaleza del hombre, que va adherido a él como su esencia misma.

Segunda.- Debe entenderse como trabajo autónomo de los menores cuando estos laboran para sí y no bajo la subordinación de un patrón.

Tercera.- El trabajo autónomo del menor ha sido la puerta más fácil a la satisfacción de sus necesidades, como también lo ha sido para su explotación.

Cuarta.- El menor trabajador no debe ser considerado como un factor de la economía, sino como una persona a la que le asisten derechos y obligaciones.

Quinta.- A pesar de que el trabajo de los menores se encuentra regulado, constituye no solamente un problema jurídico, sino que abarca el ámbito social, económico, demográfico y aún el psicológico, ya que en la mayoría de los casos en que prestan sus servicios, le son transgredidos sus derechos, principalmente por su necesidad de ingresos, así como por su natural debilidad.

Sexta.- Aún y cuando estamos conscientes del trabajo de los menores como una forma de subsistencia, no admitimos el hecho de que se alejen de todo aquello que es propio de su niñez, como son la recreación, educación y sobre todo que se desprendan del núcleo familiar que constituye la base de su formación, para ganar un salario. En cambio optamos porque sea en las aulas que se les capacite para el trabajo.

Séptima.- El trabajo y la educación deben ocupar un lugar primordial en el aprendizaje de un trabajador.

Octava.- El Estado debe crear un organismo, el cual se encargará de capacitar al menor para realizar actividades laborales sin descuidar la educación básica.

Novena.- El Estado a través de la coordinación entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública puede implantar los centros de trabajo para menores.

Décima.- La Secretaría de Educación Pública informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los menores trabajadores aptos para el desempeño de un trabajo.

Décima primera. Es necesario que el horario de la educación sea mayor al que actualmente existe, puesto que se les va a capacitar dentro de las aulas educativas a los menores.

Décima segunda.- Como podemos observar el trabajo de los menores es objeto de explotación, porque si bien es cierto que se encuentra

regulado también lo es que no es suficiente, por lo que es necesario realizar un ordenamiento autónomo de la Ley Federal del Trabajo que regule el trabajo del menor de edad, en la cual se establezca una regulación más amplia y no simplemente un título como lo determina la ley vigente.

Décima tercera.- En el momento en el que el menor trabajador tenga una capacitación y un marco jurídico que le garantice eficazmente el cumplimiento de sus derechos, será difícil su explotación.

Décima cuarta.- La situación económica del país es la que da origen a que se trate el tema de la flexibilización de la Ley Federal del Trabajo, para lograr la recuperación económica del mismo.

Décima quinta. La Teoría de la Flexibilidad Laboral es la capacidad de las empresas, trabajadores y estructuras económicas de adecuarse a los cambios económicos, sociales y con la cual se pretende también la transformación de las condiciones de trabajo entre la clase trabajadora y el patrón.

Décima sexta.- La flexibilización de la Ley Federal del Trabajo afecta a la clase trabajadora, ya que con ella se pretende que se trabaje más y se pague lo mismo y los que se ven beneficiados son los patrones.

Décima séptima.- La flexibilización de la Ley Laboral da origen a que el trabajo de los menores no sea regulado con más precisión, por lo que dará origen aún más a la explotación del menor trabajador.

BIBLIOGRAFIA

I. OBRAS DE DOCTRINA.

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo, Tomo II, José Ma. Bosh S.A., Barcelona, 1960.
2. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. La necesidad económica del trabajo de menores y sus consecuencias en el derecho laboral con jurisprudencia, Orlando Cárdenas Editor S.A., México, 1990.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1990.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, SISTA, México, 1996.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
6. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Libros Científicos, Argentina, 1968.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1996.

8. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa S.A, México, 1985.
9. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa S.A, México, 1992.
10. DAVALOS, José. El trabajo de los menores y de los jóvenes, Obra Jurídica Mexicana, editada por la Procuraduría General de la República, México, 1985.
11. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, décima edición, Porrúa S.A., México, 1994.
12. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta edición, Porrúa S.A., México, 1981.
13. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II, décima edición, Porrúa S.A., México, 1994.
14. DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen III, segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1977.
15. DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente, Porrúa S.A., México, 1972.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima edición, Porrúa S.A., México, 1985.

17. DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo en la Obra Panorama del Derecho Mexicano, Tomo I, Instituto de Derecho Comparado, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1996.
18. FROST, Elsa Cecilia. et. al. El trabajo y los trabajadores en la Historia de México, Colegio de México y University of Arizona Press, México, 1979.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, undécima edición, Porrúa S.A., México, 1980.
20. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho administrativo y derecho administrativo al estilo mexicano, Porrúa S.A., México, 1993.
21. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado elemental de Derecho del Trabajo I, décimo primera edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1973.
22. HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO. Dirigida por Louis Henri Parias. La era de las revoluciones (1760-1914), Ediciones Grijalvo S.A., España, 1965.
23. KENNETH TURNER, John. México Bárbaro, tercera edición, Ediciones Quinto SOL S.A., México, 1985.
24. MADRAZO CUELLAR, Jorge et. al. Derechos de la Niñez, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1990.

25. PROKOPENLO, Joseph. La gestión de la productividad, O.I.T., Ginebra, 1989.
26. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El artículo 123, Lerma S.A., México, 1974.
27. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano, Tomo I, cuarta edición, Porrúa S.A., México, 1982.
28. SARFATI, et. al., Flexibilidad del mercado de trabajo, una selección de criterios y experiencias, Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.
29. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Legislación sobre menores, cuarta edición, INET, México, 1981.
30. SUAREZ GONZALEZ, Fernando. Menores y mujeres ante el contrato de trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967.
31. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes fundamentales de México 1808-1989, décimo quinta edición, Porrúa S.A., México, 1989.
32. ZAVALA, Silvio A. La encomienda indiana, segunda edición, Porrúa S.A., México, 1973.

II. LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SISTA S.A, México, 1997.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. et. al., 76ª edición, Porrúa S.A., México, 1996.
3. LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. et. al., 35 edición, México, 1996.
4. NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS. ALCO, México, 1997.
5. LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. Décimo quinta edición, Andrade S.A., México, 1998.
6. CODIGO CIVIL. Decimotercera edición, Delma, México, 1995.

III. OTRAS FUENTES.

1. DICCIONARIO DE DERECHO, DE PINA, Rafael. et. al. vigesimosegunda edición, Porrúa S.A., México, 1996.
2. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, D-H, séptima edición, Porrúa S.A., México, 1994.

3. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, P-Z, séptima edición, Porrúa S.A., México, 1994.
4. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Censos económicos, México 1989-1991.
5. DICCIONARIO JURIDICO. RAMIREZ GRONDA, Juan D., décima edición, Heliasta S.R.L., Argentina, 1988.
6. GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, "Selecciones del Readers Digest", Tomo III, tercera edición, Estados Unidos, 1972.
7. GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, "Selecciones del Readers Digest", Tomo VII, tercera edición, Estados Unidos, 1972.
8. "Desarrollo de la Legislación de Trabajo de Menores en el Reino Unido". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 61, No.1, Ginebra, Suiza, 1953.
9. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. BOLETIN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO, No. 87, UNAM, México, 1996.
10. UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO. Investigación y Docencia, No. 27, editorial Fundación para las Investigaciones jurídicas, Argentina, 1996.
11. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA. El Trabajo en el mundo, Nueva Sociedad, Venezuela, 1992.

12. OVIEDO, Iram. "A causa de la pobreza miles de niños son explotados laboralmente", en EXTRAMEX!, especial, p.p. 4 y 5, Jueves 23 de abril de 1998.
13. OVIEDO, Iram. "Niños de la calle: burlados y explotados", en EXTRA!, policía, p.p. 4 y 5, miércoles 24 de diciembre de 1997.
14. BORDOM, Alejandra. "Demandan combatir la explotación infantil", en REFORMA, Ciudad y metrópoli, p. 6, sábado 4 de octubre de 1997.
15. CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Flexibilización laboral y globalización económica", LABORAL, SICCO, No. 63, Año VI, 1997.
16. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, Tomo CDXLVIII, No. 18, México, D.F., Viernes 25 de enero de 1991.