

299



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**NECESIDAD DE PROTEGER AL TRABAJADOR
INFANTIL EN EL D.F.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

MEJÍA ALVAREZ ERIKA GABRIELA

México

284046

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas

Tesis Digitales

Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

GRACIAS

A mis padres:

*Por el cariño otorgado,
que ha sido el aliciente
para convertir los sueños
en realidades.*

A mis hermanos:

*Por el fuerte lazo que nos une
y por los momentos tan emotivos
que hemos compartido juntos.*

A mi asesor:

*Por la ayuda brindada a lo largo
de ésta investigación.*

A mis profesores:

*Por la paciencia de enseñar y de transmitir tan grandes
conocimientos.*

A mi Universidad:

*Por el orgullo de pertenecer a ella y
por darme la oportunidad de vivir esta
experiencia tan significativa.*

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1-4
-------------------	-----

CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES

1.1. Del Trabajo infantil.....	5
1.2. Aspecto económico.....	15
1.3. Aspecto jurídico.....	21

CAPÍTULO 2 RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO

2.1. Concepto de Trabajo.....	40
2.2. Sujetos de la Relación jurídica de Trabajo.....	48
2.3. Concepto de Trabajador y Patrón.....	52
2.4. Relación jurídica de Trabajo.....	64
2.5. Concepto de Salario.....	76
2.6. Condiciones de Trabajo.....	89

CAPÍTULO 3 EL TRABAJADOR INFANTIL

3.1. Concepto de Trabajo infantil.....	94
3.2. La problemática del Trabajador infantil en el D.F.....	94
3.3. Fundamento Legal.....	103

3.4. Relación jurídica de Trabajo.....	113
3.5. Salario y prestaciones.....	116
3.6. Protección y control de las autoridades del Trabajo.....	119

CAPÍTULO 4

REFORMA AL ARTÍCULO 123 F.III "A" Y AL ARTÍCULO 22 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE PROPORCIONAR CONDICIONES FAVORABLES AL TRABAJADOR INFANTIL EN EL D.F.

4.1. Reforma al artículo 123 Constitucional F.III "A" y al artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo.....	126
4.2. El principio de igualdad en las condiciones de trabajo.....	131
4.3. Las condiciones de trabajo protegen la vida, salud y bienestar del Trabajador infantil.....	134

CONCLUSIONES.....	141
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	144
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Nuestro Derecho Laboral representa el alcance de fines verdaderos que corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre, por esta razón es empujado a utilizar su energía física e intelectual, como único medio para obtener los elementos materiales que necesita para vivir decorosamente a través del trabajo, el cual le permitirá trascender como ser humano.

Siendo el Derecho del Trabajo un derecho en permanente expansión, sólo basta observar en nuestra sociedad, el problema de explotación hacia el trabajador infantil, para darnos cuenta del deterioro que ha sufrido en los últimos años nuestra disciplina.

Por lo que al constituirse como un problema laboral, ocupa gran relevancia y es digno de aplicar un estudio jurídico basado en los principios tan fundamentales de nuestra rama jurídica

De esta manera pretendemos dedicarle nuestro mejor esfuerzo a la presente investigación, la cual contempla cuatro capítulos, que se citan a continuación:

En nuestro capítulo primero denominado "Antecedentes", se tratan tres puntos principales: los antecedentes del trabajo infantil, el aspecto económico y jurídico del trabajo de los menores. El primero trata el aspecto histórico, desde la aparición del trabajo de los niños, las causas que lo originaron y las circunstancias en las que se dio. En el segundo punto se analizan las causas que motivaron a legislar sobre el trabajo de los menores, así como las primeras leyes que buscaron protegerlos, abarcando con anterioridad a la Constitución de 1917, hasta las legislaciones actuales en lo que respecta al plano nacional, así como en el internacional y su reglamentación referente al trabajo de los menores en sus diversos convenios realizados a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1919 hasta los convenios más actuales que ha llevado a cabo.

El capítulo segundo llamado "Relación jurídica de trabajo" nos apoyamos en sus distintos puntos, en aspectos fundamentales que van desde la mera consideración legal sobre lo que debe entenderse por trabajo según la ley reglamentaria de la materia y la doctrina, los sujetos que integran la relación de trabajo, el concepto de trabajador y patrón, la relación jurídica que se da entre ellos, el aspecto conceptual de salario y finalmente el de condiciones de trabajo. Este capítulo resulta ser de gran importancia; ya que nos permite visualizar desde el aspecto propiamente

jurídico, los diversos conceptos a los que hacemos alusión en nuestro presente trabajo y así poder comprobar todas y cada una de las afirmaciones hechas a lo largo de nuestra investigación.

En el capítulo tercero denominado "El Trabajador infantil", contempla de una forma más adecuada el problema del menor trabajador, ya que buscamos primeramente establecer el significado de lo que se debe entender por trabajo infantil, así como la problemática actual del trabajo de menores en el Distrito Federal, su situación laboral y las grandes necesidades por las que atraviesan al ser despojado de sus derechos primordiales, el trato que les da nuestro Ordenamiento laboral, salario y prestaciones que se le otorgan y el control que realizan las autoridades del trabajo. Asimismo se trata de demostrar en este capítulo, la relación jurídica que se da entre un menor trabajador y el patrón y las consecuencias jurídicas que origina dicha relación.

Por último, el capítulo cuarto trata específicamente de la necesidad de reformar los preceptos que hablan de la prohibición de trabajo para los menores de 14 años en la Constitución y en el Ley Federal del Trabajo, de igual manera contemplaremos el principio de igualdad en las condiciones de trabajo que establece nuestro Ordenamiento legal, culminando así como último punto con la necesidad de otorgar al

trabajador infantil condiciones de trabajo que permitan proteger su vida, salud y bienestar, estableciendo de esta manera las normas sobre las que descansa el principio de amparar a los niños en sus derechos laborales para que puedan alcanzar los medios de subsistencia idóneos.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES

1.1. Del trabajo infantil

El inicio del trabajo de los niños en las actividades laborales es muy remoto. Su origen fue a partir de la Revolución Industrial, cuando se hace evidente su participación, principalmente en la industria textil, iniciado en Europa en el siglo XIX.

"No puede olvidarse que una de las explotaciones más odiosas, desde la Revolución Industrial, tuvo por víctimas a los niños cuyo trabajo mal pagado era preferido, de manera especial en la Industrial textil".¹

Esto se dio debido a la extrema explotación laboral y condiciones aberrantes de vida que imponía la clase dominante a las familias proletarias.

El problema del trabajo infantil en Europa se sintió con toda crudeza, debido a la gran concurrencia masiva a las fuentes laborales de mujeres y niños.

¹ ASHTON. La Revolución Industrial. 2ª ed. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1954. p. 36

Esto lo motivó la gran industria, que a causa de la falta de mano de obra de hombres, atraía de manera contundente el trabajo de mujeres y niños.

Es cierto que en todas las épocas se tuvo conocimiento del trabajo de mujeres y niños, pero la aparición de las máquinas, aumentó indudablemente las cifras.

Sin embargo, la presencia de esos niños se prestaban a mayor explotación, trabajando en condiciones verdaderamente inhumanas, traducidas en salarios bajos comparados con los salarios que percibían los hombres, siendo que el trabajo era exactamente igual y se esforzaban todavía más para realizar tan duras tareas, jornadas extenuantes y largas que se constituían desde catorce y dieciséis horas diarias, por lo que ocasionó que la mano de obra infantil creciera sin ningún control; debido a que era extremadamente barata.

Asimismo, las condiciones de seguridad dentro de los centros de trabajo eran reprobables y demasiado precarias ya que no había una higiene adecuada en ellos, ni medidas de protección, por lo que tampoco se otorgaba asistencia social en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que se presentaban con mayor frecuencia, debido a los lugares tan antihigiénicos, oscuros, húmedos y

sucios, en donde las enfermedades y accidentes eran hechos cotidianos.

"Los fabricantes se aprovechaban de una forma despiadada de los menores, pagándoles salarios tan injustos, que apenas podían sostener con vida a esos pequeños trabajadores, que por necesidad y obligación impuesta por sus familias, tenían que acudir a trabajar".²

"El trabajo de mujeres y menores en el ámbito de la familia ha sido y es un hecho desde que aparece la especie humana y se constituye la primera célula social; pero la protección en la forma que queda indicada sólo aparece desde que la gran industria, a falta de mano de obra de hombres, atrae y aún prefiere el trabajo de mujeres y menores. Estos debido a su naturaleza y debilidad, se prestan a mayor explotación, pagos menores y horarios agotados e inhumanos".³

A los industriales les convenía a sus intereses contratar con mayor insistencia a los niños, porque eso significaba tener seres más obedientes y pagarles salarios más bajos, con la ventaja de poderlos explotar todavía más cumpliendo con horarios agotadores y sin poder exigir prestaciones laborales, debido a su corta edad.

² ASHTON. Loc.cit

³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El derecho laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1984. p.455

La mano de obra infantil se empleaba para una actividad de supervisión a las máquinas en cuanto a su funcionamiento, pudiendo desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que no era necesario emplear una gran fuerza, con la gran ventaja de pagarles salarios que constituían una limosna.

Para justificar la contratación de menores, los dueños de las fábricas utilizaban con mucha frecuencia el doloso argumento de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas manos de los adultos.

A fin de abatir los problemas económicos en aquella época, se exhortaba a los industriales a aumentar el número de niños para ser ocupados en la industria, siendo tan monótono y justo que los "hijos de los pobres" fuesen enviados a trabajar para ganar algunas monedas.

La escasez de brazos para la industria, aunada a los intentos de abatir los costos de producción, hizo que los patrones acordaran con las autoridades encargadas de la asistencia de padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por virtud de los cuales los menores laboraban de catorce a dieciséis y hasta dieciocho

horas diarias, a cambio solamente de alimento y habitación.

La figura de los aprendices, explotados en su totalidad, constituye una de las conductas más condenables en el desarrollo del trabajo, laborando horas sumamente exorbitantes que oscilaban entre catorce hasta dieciocho horas diariamente.

La costumbre de enseñar esos pequeños oficios en diversos talleres, significaba darles en un futuro una actividad para poder trabajar, pero también representaba el aprovechamiento y la obtención de un lucro indebido, que comenzó a desgastarse bajo las presiones capitalistas.

A pesar de que ha transcurrido tanto tiempo desde la Revolución Industrial, en la actualidad se sigue dando el problema de explotación laboral infantil llegando inclusive, a ser cada vez más visible a la luz de la sociedad, convirtiéndose así en parte integrante del paisaje cotidiano, en el que a cada momento y en cualquier lugar existe un niño trabajando en circunstancias inhumanas.

"El trabajo infantil ha sido un fenómeno económico y social en los últimos años, que se ha manifestado en diversos países como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, El Salvador,

Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela, entre otros y con mayor frecuencia también en nuestro país, principalmente en los Estados de Oaxaca, Michoacán, Chiapas, Guerrero, Veracruz, Puebla y en el Distrito Federal.”⁴

Generalmente el niño tiene que trabajar desde muy temprana edad, debido a la falta de recursos económicos que necesita para poder subsistir y para ayudar a su familia que sufre de grandes necesidades, en virtud de que resulta insuficiente el ingreso de sus padres, que deberá satisfacer en parte el niño trabajador.

Siendo la pobreza extrema y la desintegración familiar las causas principales que obligan al menor a recurrir a las fuentes laborales; ya sea por necesidad o simplemente porque le exigen los padres aportar recursos monetarios al hogar, esto sin lugar a dudas, representa explotación al menor por sus propios padres y por el patrón, el primero debido a la facultad de atribuirle responsabilidades al niño para sostener el hogar y el segundo por la ausencia de un marco legal que lo proteja y beneficie.

De esta forma pensamos que existen diversos factores que determinan que los menores se incorporen a temprana edad al mercado laboral y es el lugar de

⁴ BARROS, Adriana. “El trabajo infantil.” El Universal. México, 20 de junio de 1998. p. 16

origen de los padres, su grado de escolaridad, la actividad del padre y su presencia en el núcleo familiar, además de los recursos monetarios que también dan origen a que los menores tengan que recurrir al trabajo.

Claro está que el trabajo de las niñas suele ser subestimado por las estadísticas realizadas, ya que no han tomado en cuenta las labores caseras que realizan de tiempo completo, siendo además, que éstas trabajan mucho más que los varones, debido a los horarios tan prolongados que se manejan en el servicio doméstico.

Las actividades que laboran los menores en las zonas urbanas se dan principalmente en las labores domésticas como empacadores en tiendas de autoservicio, en las calles como vendedores de chicles, periódicos y otros productos.

Pero también prestan sus servicios en algunas ramas de la industria, principalmente en el comercio y en la construcción, contratados por un "salario deplorable" si corren con la suerte de ser así; ya que una minoría de esa población llega a ser víctima de la explotación más nefasta como es la ausencia de pago.

Las cifras son inquietantes con los menores que trabajan en la Industria y el Comercio, pero estas cifras son demasiado pequeñas frente a la enorme

cantidad de mano de obra infantil que laboran en la agricultura, el servicio doméstico, la ganadería y en las calles en donde deambulan infinidad de niños vendiendo mercancías.

"El trabajo infantil es sólo una de las tantas facetas de la pobreza y el subdesarrollo; tan sólo en nuestro país más de diez millones de niños laboran en condiciones de explotación, de ellos, seis millones están en el grupo de 10 a 14 años y el resto oscila entre 6 y 10 años, indica un informe de la Oficina Internacional del Trabajo".⁵

Comprendemos de esta manera, al trabajo infantil no sólo como una respuesta a la pobreza o a la escasez de recursos económicos, sino como parte de las tácticas de sobrevivencia.

"Pero mientras no se transformen las causas que originan la explotación infantil, el problema económico y social, nunca llegará ni para los niños trabajadores ni para la mayoría de los habitantes de este planeta".⁶

"La población trabajadora de niños en la Central de Abasto de la Ciudad de México aumentó de

⁵ CARRASCO, Patricia. "Trabajan bajo condiciones de explotación diez millones de niños". La Prensa. México, 11 de abril de 1998, p. 11

⁶ GARCÍA, Eduardo. "En aumento la explotación laboral de infantes". Uno más uno. México, 28 de junio de 1998, p. 9

1,300 a casi 2,000 en 1997, y se espera que en este año se incorporen otros 600 que, provenientes de los Estados de Chiapas, Puebla, Michoacán, Veracruz y Oaxaca, ayudarán a sus familias a subsistir en el Distrito Federal".⁷

Cabe destacar que la Central de Abasto del Distrito Federal, es el mayor punto de concentración de menores trabajadores. A él concurren niños de ambos sexos, muchos de ellos indígenas, a trabajar principalmente de carretilleros (diableros), otros laboran como limpia-verduras, cargadores, en la preparación de alimentos, entre otras actividades.

Estos niños y niñas que todos los días trabajan en la Central de Abasto, cubren con jornadas laborales que rebasan los límites legales de seis horas y salarios que apenas cubren el salario mínimo. Sin embargo, no existe hasta hoy un diagnóstico global cuantitativo y cualitativo, sobre esa población. No obstante, dada la información existente, podemos afirmar que por sus condiciones laborales y de salud, por los horarios de trabajo y por sus edades, esos menores constituyen una población altamente vulnerable, a la que debemos atender, proteger y tutelar integralmente en sus derechos laborales y humanos, elevando su calidad y expectativa de vida.

⁷ SALAZAR, Claudia. "Crece el número de niños que trabajan". El Universal. México, 11 de abril de 1998, p.11

"Para el Titular de la Procuraduría Social del Distrito Federal Jesús Zambrano Grijalba, reconoció que el problema es que las niñas, niños y jóvenes, al no ser ciudadanos, no son considerados sujetos activos de la vida social, no son escuchados, ni consultados y por ser menores de edad, son excluidos de las decisiones del mundo adulto".⁸

⁸ FUENTES, Jorge. "Crear la Procuraduría Social ombudsman para los Niños ". El Sol de México. México, 30 de abril de 1998.p.1

1.2. Aspecto económico

Desde la década de los ochenta, la crisis y el modelo económico impuesto en los últimos años ha sido en alguna forma la causante de los problemas de los niños, ya que éste provocó desempleo arrojando a miles de niños y adolescentes a trabajar.

Lo anterior, ha traído como consecuencia un ambiente favorable para la desestimación de las leyes, han visto crecer de nuevo el fenómeno del trabajo considerado en conjunto como infantil.

Esta difícil situación económica que enfrentan infinidad de familias en la Ciudad de México, ha propiciado que estas dispongan de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes para allegarse de recursos suficientes para sobrevivir.

Es de entenderse tal actitud, ya que las presiones que la crisis económica ha generado en miles de familias, han impulsado a estas a recurrir al trabajo infantil, debido a que se encuentran en una situación de desesperanza y con los caminos cerrados.

“La pobreza y el endurecimiento de las políticas de ajuste económico son considerados las principales causas de la creciente incorporación de

menores al trabajo, cada vez más a temprana edad y en condiciones de mayor riesgo, según los investigadores sociales".⁹

En tanto, la información relativa al trabajo destaca que con frecuencia el difícil acceso a la escuela y las condiciones precarias del hogar obligan a esos niños a participar en actividades remuneradas.

"Su sobrevivencia requiere, total o parcialmente de la remuneración que aportan los niños a través de su esfuerzo, a diferencia de otros grupos de la infancia que gozan su derecho al bienestar, derivado de la posición socioeconómica de sus padres".¹⁰

Ciertamente es así, ya que las injusticias que nos aquejan a diario, provienen la mayoría de veces, del nivel socioeconómico de cada uno de nosotros.

"A pesar de que el paisaje de la ignorancia adquiere un rostro propio en cada pueblo, la miseria nos iguala en infortunio, en altos índices demográficos y ausencia de esperanzas activas, porque la injusticia es signo común de nuestros modelos políticos y económicos".¹¹

⁹ HERNÁNDEZ, Alberto. "Obligados a trabajar tres y medio millones de niños centroamericanos". El Nacional. México, 21 de abril de 1998. p. 6

¹⁰ BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli. El trabajo infantil en México. Universidad Veracruzana, UNICEF, OIT. México, 1996. p. 123

¹¹ ROBLES, Martha. "Explotación infantil". Excélsior. México, 3 de marzo de 1998. p. 7

Ante esta situación que se enfrenta en la actualidad, parece ser que la injusticia en la que descansa nuestra sociedad, recae directamente en los niños.

"Otro aspecto importante es que en la mayoría de los casos los adolescentes no perciben un ingreso monetario por su trabajo, porque el 65.6% realizan actividades con su familia y apenas el 26.3% son trabajos asalariados".¹²

Es inconcebible que la mayoría de los trabajadores no perciban el salario mínimo al que tienen derecho, independientemente si el trabajo lo realizan con su familia o no. Porque es duro imaginarse, el gran esfuerzo físico que ellos realizan, y que sólo sirva para la manutención del núcleo familiar, dando por resultado la negación de un salario digno. Por eso es importante que el gobierno deba mantenerse vigilante para romper con cualquier manifestación de explotación de los menores dentro y fuera de su hogar.

"No es posible que persista lo que hoy denuncia la Organización Internacional del Trabajo (OIT): los

¹² CRUZ, Angeles. "Trabajan en México más de 1.5 millones de niños de 12 a 14 años". La Jornada. México, 3 de mayo de 1998, p. 51

infantes reciben ingresos que no representan ni el 30% del salario mínimo vigente."¹³

En efecto, lo anterior, alarma y preocupa esta situación laboral de los niños, ya que muchos están al frente de sus familias y se ven obligados a trabajar en condiciones inhumanas.

"El problema laboral de los infantes, como hoy se explica en el reportaje se deriva de un dato que habla por sí mismo: el 19 por ciento de la humanidad recibe el 80 por ciento de la riqueza, mientras que el 81 por ciento de la sociedad mundial sólo tiene acceso al 20 por ciento de los recursos."¹⁴

Cabe pues suponer, a través del dato estadístico que antecede, que el trabajo infantil al ser un problema por normalizar, su causa es una injusticia que se refleja en la descomposición moral de la sociedad, en el que al rico lo hace más rico y al pobre lo hace mendigo.

Esta desigualdad se traduce en problemas que afectan a la clase trabajadora, como el desempleo, el crecimiento de la economía informal y el que muchos infantes se vean obligados a incorporarse a actividades laborales.

¹³ GOMEZ CRUZ, Angel. "Impostergable, proteger a la población infantil trabajadora". El Día. México. 12 de marzo de 1998. p. 2

¹⁴ Id.

El curso del desarrollo ha cambiado simultáneamente su sentido en muchos países del mundo y después de varios años de expectativas económicas, estos retroceden hacia niveles de pobreza extrema.

Estimamos pues que de estos niveles de pobreza proceden los niños trabajadores; ya que estos representan una infancia surgida de la crisis económica e institucional, de ahí su necesidad de tener que trabajar, porque le permite sobrevivir a él y a su familia.

Los menores trabajadores están afectados de una desprotección laboral, pues sólo una minoría tiene acceso a un empleo apropiado, con un salario igual al mínimo legal.

"El trabajo de los niños, permite simplemente, la sobrevivencia de las familias cuyo nivel socioeconómico se ubica en el rango de pobreza y pobreza extrema, puesto que la remuneración que obtienen los niños y mujeres cubre la parte no pagada del salario real del obrero".¹⁵

Claro está, que el obrero al no obtener un salario justo, el pago que perciben tanto los niños

¹⁵ BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli. Loc. cit.

como las mujeres, constituye aún así la plusvalía de aquél.

Esta percepción que recibe el niño con motivo de su trabajo, si lo usa o destina, ya sea para comprar alimentos, ropa, útiles escolares, juguetes, medicinas, etc., o el dinero que sea reunido por él, para distribuirlo en distintas necesidades del grupo familiar, a nuestro parecer son traducidos en derechos fundamentales de los niños.

1.3. Aspecto jurídico

Es inadmisibile que durante tanto tiempo, se haya olvidado rotundamente del trabajo de los menores y de las mujeres que eran ocupados en actividades laborales.

Precisamente cuando aparecieron las primeras leyes de protección, éstas eran sombrías, ya que no especificaban las variantes para esa categoría de trabajadores.

"La falta de un estatuto legal orgánico regulador del trabajo de los menores, se hizo sentir en el país especialmente a raíz de la ocupación masiva de los menores en las actividades industriales".¹⁶

Esa carencia de disposiciones que eran necesarias para amparar al menor trabajador no lo podemos concebir, ya que tal protección constituye una de las principales tareas del derecho del trabajo.

Lo que sí fue un hecho, es que a pesar de que en nuestro país, no se hizo mención del trabajo de los niños, sí se hizo presente, en cambio, a principios del siglo la utilización y la explotación de mano de obra infantil en distintas formas y actividades.

¹⁶ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1977 p. 180

"En México no existen antecedentes legislativos al trabajo infantil anteriormente a la llegada de los españoles; es al sobrevenir la conquista, y con ello la implantación del sistema de producción esclavista, cuando surgen los primeros antecedentes al respecto, a través de diversas instituciones como son la encomienda, la Iglesia y las Ordenanzas".¹⁷

A partir de 1682 por una Real Cédula dictada por Carlos II se prohibía a los indios menores de 18 años trabajaran en los obrajes sólo que fuera en calidad de aprendices, de igual manera se les prohibía que se dedicaran a la carga de mercancías en el campo por razones de moral y de tipo religioso.

Es hasta la etapa independiente de México, el 15 de mayo de 1856, donde se estableció un Estatuto Orgánico Provisional el que señalaba en su artículo 33 que los menores de catorce años no podían obligarse en una relación laboral, sin la autorización previa de sus padres o tutores, y a falta de ella de la autoridad pública, siendo este el primer antecedente a una protección a la labor de los menores de edad.

Después de esta protección al menor, transcurrieron varios años para volver a ampararlo y fue hasta el 10 de abril de 1865 por decreto de

¹⁷ BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli. Op. cit. p. 36

Maximiliano de Habsburgo, cuando se establecieron medidas de protección a los menores, a los que se les permitía trabajar en labores a destajo o en otras actividades más, siempre y cuando éstas se adecuaran a las fuerzas de dichos menores, cumpliendo con una jornada laboral de medio tiempo.

Además suscribió mediante el Estatuto provisional del Imperio a través de sus artículos 69 y 70, en el que se prohibía los trabajos gratuitos y forzados, se estableció también que nadie podía obligar a alguien a prestar sus servicios, sino de manera temporal y se ordenó que los padres o curadores y si faltaran estos, la autoridad política debía autorizar el trabajo de los menores.

Lo anterior queda contemplado como uno de los derechos fundamentales de protección al menor.

Cabe señalar que las dos anteriores protecciones se encuentran contempladas en la actualidad en el artículo 23, de la Ley Federal del Trabajo.

Como era necesario para el progreso de México, realizar diversas leyes que hablaran sobre la protección al trabajo de los niños, se dictaron más leyes en ese sentido; tal es el caso en el año de 1873, por el gobierno de Lerdo de Tejada, en el que se

expide una ley que prohibía a los menores de 10 años de ambos sexos trabajaran en talleres, y fábricas.

En el régimen del Presidente Porfirio Díaz, se reglamentaron leyes, una de ellas fue la del 13 de noviembre de 1900, por la que se establecen en una forma más extensa medidas de protección a los menores trabajadores. Y la Ley posterior dictada el 4 de enero de 1907, en la que se determina que no se admitirían a los menores de 7 años trabajar en las fábricas, solamente a los mayores de esa edad, en el que sería estrictamente indispensable la intervención de sus padres mediante su consentimiento, en el que se les ocuparía para trabajar una parte del día, con la finalidad de que pudieran asistir a la escuela, para finalizar la primaria.

Posteriormente, al concluir el movimiento armado comenzado en el año de 1910, el Congreso Constituyente se preocupó por regular el trabajo de los menores y esto fue posible a través de la Carta Magna, en el artículo 123, en el que se estableció la prohibición de los menores de 16 años trabajaren en condiciones insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, esto fue contemplado mediante la fracción segunda de dicho artículo.

Asimismo, se estableció que los trabajadores mayores de 12 años y menores de 16, tendrían una jornada de trabajo de 6 horas como máxima, entendiéndose de esta forma que la edad mínima legal para trabajar era de 12 años como mínimo. Lo anterior, se plasmó en su fracción III del referido artículo.

De igual manera, surgieron leyes de trabajo en distintos Estados por ejemplo: la ley del trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, realizada para el Estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914 en el que consagraba en su artículo segundo la prohibición del trabajo a los menores que tuviesen nueve años. Los que fueran mayores de esa edad, pero menores de 12, sólo podían trabajar en actividades adecuadas para su desarrollo físico y que fuera posible continuar sus estudios.

En lo referente al estatuto de Yucatán, la ley de trabajo expedida en diciembre de 1915 por el General Alvarado, prohibió el trabajo a los menores de 13 años en los establecimientos de índole industrial.

Además, se hizo mención en esa ley la prohibición de los menores de 15 años para trabajar en los teatros y en los trabajos que perjudicaran notoriamente su salud.

"En la primera etapa de la época contemporánea, hubo un lapso en el que debido a los

graves problemas políticos y religiosos, así como a las guerras por las que tuvo que atravesar el país, no se trató ni se legisló en relación al menor trabajador."¹⁸

"Posteriormente el Congreso constituyente en 1916-1917, se sintió igualmente, la necesidad de regular el trabajo de los menores y fue así como en la Carta Magna, en el artículo 123, se estableció la prohibición de que los menores de 16 años desempeñaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, fijó una jornada máxima de trabajo de 6 horas para los mayores de 12 años y menores de 16, estableciendo también de la misma forma la edad mínima para emplear a los menores que eran de 12 años".¹⁹

La limitación de edad a la que aludía el constituyente en el año antes indicado, sin lugar a dudas, representaba una manera de conciencia ante la gran necesidad que atravesaban los niños, el cual era indispensable permitirles que laboraran.

En México en el año de 1962, a iniciativa de reforma constitucional del Presidente Adolfo López Mateos, propuso elevar el límite para trabajar la edad

¹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 5ª ed. Editorial Sista. México. 1996. p. 207

¹⁹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 2ª ed. Editorial Porrúa. México. 1988. p. 285

de catorce años, a fin de asegurar a los menores el acceso a la educación primaria y el óptimo desarrollo físico y mental para esos menores.

Lo anterior dejó atrás la ley de 1931 en su artículo 123, Constitucional f. II y III, en la que permitía el trabajo a los mayores de doce años.

Con esta reforma de 1962, también se prohibió que las mujeres y los menores de dieciséis años desempeñaran labores insalubres o peligrosas y la prohibición del trabajo después de las diez de la noche.

"Por otra parte, se expresó que los menores de 14 años que se vieran obligados a laborar por razones de índole económica, lo seguirían haciendo aun en el supuesto de que nuestra Constitución lo impidiera. Y, en efecto, con la reforma se dejó sin protección a los menores que de hecho siguieron laborando y que en lo sucesivo ya no pudieron acogerse a los beneficios de nuestra ley laboral." ²⁰

"En México, en el año de 1962 se reformó la Constitución y paralelamente la ley de 1931; a partir de entonces se estableció la edad de 14 años como la mínima para ser admitido a un trabajo. Se atacó esta reforma argumentando que era irreal, que era

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un nuevo derecho laboral. Editorial Trillas. México, 1993. p. 167

idealista, que no se ajustaba a la vida social y económica del país, en el cual existía un gran número de menores de 14 años que necesitaban trabajar para subsistir, ellos y sus familias, y que con dicha prohibición se les orillaba a realizar trabajos ambulantes, en la calle, por ejemplo de boleros, de vendedores de chicles o de periódicos, etc., con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales. A favor de estas reformas se opuso el razonamiento de que si bien el trabajo de la calle puede ocasionar las citadas consecuencias, es menos perjudicial que el trabajo en la industria, el cual muchas veces produce resultados negativos para la salud de los menores".²¹

A manera de razonar los comentarios que se originaron a favor de la reforma, deducimos que el problema subsiste de forma alarmante, que si bien es cierto, el prohibirlo impide a los niños realizarlo de modo legal por lo que es empujado a llevarlo a cabo en la calle, nosotros consideramos que el trabajo ambulante resulta ser más perjudicial para los menores que el trabajo industrial (en labores adecuadas a su edad), ya que el primero es origen de problemas muy serios como el adquirir vicios, tales como el alcoholismo, drogadicción, tabaquismo, entre otros, que a la larga afectarán su salud.

²¹ DAVALOS, José. Loc. cit.

Se destaca la intención del legislador al tratar de proteger a los niños, prohibiéndoles que trabajen hasta que cumplan los 14 años, esa intención fue digna de celebración, sin embargo, en aquella época se cuestionó mucho sobre las reformas diciendo que no se ajustaban a la realidad, ya que en vez de beneficiar a ese grupo de trabajadores, se les dañaba de manera alarmante, debido a que eran desplazados de sus empleos y no tendrían ninguna protección por parte de la ley en cuanto a su trabajo y por consecuencia carecerían de condiciones de trabajo que pudieran beneficiar a él mismo y a las personas que dependieran de él.

“Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo tratándose de menores son desmentidas por la realidad por lo que es válido afirmar siguiendo al constituyente que dijo, que la Constitución es un traje de luces para aquéllos”.²²

Realmente la práctica no coincide con la edad mínima impuesta por la ley; ya que vemos a diario infinidad de niños realizando actividades meramente laborales por las inmensas necesidades que atraviesan, debido a la escasez de recursos monetarios y a pesar de que se prohíba que trabajen los menores de 14 años, esta situación se sigue dando en esta época, con un ascenso interminable de niños

²² BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. Legislación Laboral. 7ª ed. Editorial Limusa. México, 1994. p. 64

que trabajan principalmente en actividades industriales.

Por lo que se originan así innumerables abusos en contra de los niños trabajadores, aprovechándose los patrones de la prohibición legal ofreciendo condiciones de trabajo que representan ser las más injustas.

En el plano nacional como en el plano internacional el trabajo de los niños adoptó una reglamentación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), se creó en el año de 1919 y desde entonces su principal objetivo es tutelar el trabajo de los menores, mediante convenios y recomendaciones protegiéndoles de todo peligro. Tal preocupación se ha manifestado en tres aspectos: edad mínima de admisión al trabajo, prohibición del trabajo nocturno y examen médico a los menores trabajadores.

Esta primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tuvo lugar por primera vez en la Ciudad de Washington en 1919, y se fijó como edad mínima para el trabajo industrial la de 14 años.

"Se establece en la Conferencia de Berna, la prohibición para que laborasen los menores en establecimientos industriales, recomendaciones que para cobrar una real estructuración hubieron de elevarse posteriormente a la redacción del tratado de Versalles y posteriormente un año más tarde a la Convención de Washington".²³

Lo anterior, fue un gran avance para los menores trabajadores; ya que el prohibirles trabajar en establecimientos industriales, sin lugar a dudas, los benefició de los graves peligros a que eran objeto.

"Es fácil comprobar el aspecto de que la OIT ha mantenido vigente, desde siempre, la preocupación porque los menores orillados a prestar sus servicios personales, lo hagan en condiciones que no lesionen su desarrollo físico e intelectual y, al mismo tiempo, les permitan recibir la preparación y formación profesionales que los capaciten para desenvolverse con buen éxito en una sociedad sujeta a constante cambio."²⁴

Es de menester, reconocer la preocupación que ha tenido la OIT para proteger a los menores, que orillados a prestar sus servicios personales lo hagan

²³ BERMUDEZ CISNEROS Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas México, 1978. p. 128

²⁴ BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1987. p. 341

siempre en condiciones que no paralicen su desarrollo físico-intelectual, ni su bienestar.

Así, puede señalarse que la protección en el ámbito internacional con relación al trabajo de los menores se encuentra contemplado en numerosos convenios y recomendaciones de la OIT, los cuales se reúnen de la siguiente manera:

1. Convenios establecidos en la reunión de Washington en 1919:

- a) Convenio número 5, sobre edad mínima de admisión en trabajos industriales.
- b) Convenio número 6, sobre trabajo nocturno de los menores en la industria.

2. En Ginebra en 1921:

- a) Convenio número 10, sobre trabajo agrícola de los menores.
- b) Convenio número 15, sobre edad mínima de admisión en los trabajos de pañolero y fogonero de buques.
- c) Convenio número 16, sobre examen médico obligatorio de niños y jóvenes empleados a bordo de los buques.

3. En Ginebra en 1932:

- a) Convenio número 33, sobre edad mínima de admisión en trabajos no industriales.

4. En Ginebra en 1936

- a) Convenio número 58, revisando el número 7, sobre trabajo marítimo de los menores.

5. En Ginebra en 1937

- a) Convenio número 59, revisando el número 5, sobre edad mínima de admisión en trabajos industriales.
- b) Convenio número 60, revisando el número 33 sobre edad mínima de admisión en trabajos no industriales.

6. En Ginebra en 1959

- a) Convenio número 112, sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.

7. En 1965, el Convenio número 123, para el trabajo subterráneo y,

8. En 1973, el Convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al trabajo.

"El convenio 138, que instó a realizar esfuerzos en las políticas sociales locales para eliminar el

trabajo de los niños y para levantar progresivamente los mínimos de edad de admisión laboral, a niveles que garanticen el desarrollo físico y mental de los jóvenes. En principio ese mínimo debe ser de 15 años, edad que debe coincidir con el fin del tiempo de enseñanza obligatoria, admitiendo sin embargo que se fije en 14, cuando las condiciones económicas o de desarrollo del país miembro sean insuficientes".²⁵

Este convenio, también admite el trabajo entre los 13 y 15 a los niños en trabajos ligeros que no perjudiquen su salud de los menores.

Con respecto a las recomendaciones que se han llevado a cabo, tenemos a las siguientes:

1. En Ginebra en 1932

- a) Recomendación número 41, sobre edad mínima de admisión a trabajos no industriales.

2. En Ginebra en 1935

- a) Recomendación número 45, sobre desempleo de los menores.

3. En Ginebra en 1937

²⁵ MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Los menores y las mujeres en el Derecho del Trabajo. Editorial Astrea. Argentina, 1981. p.31

- a) Recomendación número 52, sobre edad mínima de admisión en empresas familiares.

4. En Ginebra en 1953

- a) Recomendación número 96, sobre edad mínima de admisión en las minas de carbón.

Para la OIT, establece como edad mínima de admisión legal al empleo, en los países en desarrollo en la mayoría de veces la de 14 años de edad. Sin embargo, esa edad con frecuencia es modificada por vía de excepción, permitiendo la ley el empleo en trabajos ligeros a quienes tienen entre 12 y 14 años de edad, siempre y cuando ese empleo se ejerza en condiciones apropiadas y no impida completar la escolaridad a quienes aún no la hayan terminado.

El trabajo de menores en el Código Internacional del Trabajo, en su libro III se encuentra establecido lo relativo al trabajo de los menores. Este libro se encuentra dividido en 3 títulos con los capítulos del XL a XLVIII y los artículos 365 al 448 cubren lo referente a esta materia.

De los convenios establecidos por la OIT, 18 son los convenios relativos sobre los menores, México

ha ratificado 6 de ellos que son: el 16, 58, 90, 112, 123 y 124.

- a) Convenio número 16, sobre examen médico obligatorio de niños y jóvenes empleados a bordo de buques, en el año de 1921.
- b) Convenio número 58, sobre trabajo marítimo de los menores, en el año de 1936.
- c) Convenio número 90, sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, en el año de 1948.
- d) Convenio número 112, sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, en el año de 1959.
- e) Convenio número 123, sobre trabajo subterráneo. Edad mínima, en el año de 1965.
- f) Recomendación número 124, sobre la edad mínima, en el año de 1965.

El hecho de que México haya ratificado 6 convenios, significa no querer obligarse ante la congregación internacional, porque si los firmara todos plenamente, implicaría cumplirlos, lo cual no es viable; ya que México como otros países latinoamericanos han atravesado serios problemas económicos, en donde un porcentaje considerable de su población sufre una pobreza extrema, luego entonces, ha aparecido la gran necesidad de muchos menores de tener que trabajar para poder sostenerse, por lo tanto, dichos convenios

no reflejan la situación económica y social que actualmente padece nuestro país.

"En los países europeos predomina el límite de 14 años cumplidos. Se eleva a quince en Checoslovaquia, Gran Bretaña, Holanda, Islandia, Noruega, Polonia, Suecia y Suiza. Portugal tiene la posición más baja, con el permiso laboral desde los 12 años. En los pueblos latinoamericanos hay 2 tendencias; la de los 12 años, con predominio en países del Caribe, Costa Rica, Haití y Honduras y la de los 14 años que prevalece en México, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, República Dominicana, Ecuador, el Salvador, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela".²⁶

El convenio número 138 sólo ha sido ratificado por 3 países de América, que son Costa Rica, Cuba y Uruguay.

"Sólo nueve de los 23 países de la región han ratificado el convenio 138 de la OIT que establece la edad mínima laboral en 15 años. Con firma o sin ella, sin embargo, la realidad no modifica la intención y el padecimiento infantil continúa siendo uno mismo en Haití, México o Venezuela".²⁷

²⁶ BRICEÑO, Alberto. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985. p. 476

²⁷ SÁNCHEZ, Fernando. "La situación real del trabajo infantil". Excélsior. México 12 de junio de 1998. p. 2

La OIT informó que al 1 de enero de 1980 se hallaba ratificado en casi la totalidad de los países el convenio número 5, relativo a la edad mínima de admisión en actividades industriales.

México ratificó el 26 de enero de 1990 en la Convención sobre los derechos del niño, en donde el artículo 32, establece la edad mínima de incorporación al trabajo.

"En México existen más de un millón 230 mil niños de entre diez y 14 años de edad integrados a la actividad económica, violando lo estipulado en la Convención de los Derechos de los Niños, ratificada por nuestro país en 1990 afirmó la fracción del PAN en la I ALDF, al informar su adhesión a la Declaración Mexicana de la Marcha Global contra el Trabajo infantil".²⁸

Dicha violación a la Convención de los niños firmada por nuestro país, es el resultado del fracaso de las políticas-económicas tendientes a la erradicación del trabajo infantil.

"La periódica revisión y actualización de los convenios, que no siempre han merecido igual ratificación por las dificultades de llevarlos a la

²⁸ COLÍN, Sergio. "Trabajan más de un Millón 230 mil Niños según la ALDF". El sol de México. México, 1 de junio de 1998. p.6

práctica allí donde el desarrollo social o de la educación no lo permiten, así como circunstancias en muchos casos de orden económico, conspiran contra esa posibilidad, especialmente en los países de América".²⁹

Así pues, se desprende la imposibilidad que tiene no sólo nuestro país, sino en otros lugares también, para ratificar los convenios, esto es, porque las causas que han originado el trabajo de los niños, no sean atacado de raíz y de nada ha servido firmar convenios, adaptar medidas legislativas a nivel nacional y declaraciones normativas en el plano internacional.

Debemos estar conscientes de la labor que se ha realizado en el ámbito internacional; ya que se han unificado esfuerzos a favor de los niños, promulgando la protección adecuada para ellos, pero, en representación de nuestra dignidad humana, pocos han sido sus resultados y la situación de los niños continua siendo muy alarmante, debido a que cada día aumenta más el número de niños que en razón de sus características socioeconómicas recurren a la actividad laboral.

²⁹ MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Op. cit. p.29

CAPÍTULO 2

RELACIÓN JURÍDICA DE TRABAJO

2.1. Concepto de trabajo

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Este ha tenido la necesidad de recurrir al trabajo para lograr satisfacer sus necesidades y esto lo logra a través del trabajo.

El origen etimológico de la palabra trabajo encuentra diversos significados; ya que algunos autores opinan que tiene dos significados: primeramente el trabajo es opus, obra, resultado de la actividad humana; y por otra parte, es labor, actividad de la que nace o que produce un resultado.

Algunos autores destacan que el trabajo proviene del latín trabs, trabis que significa traba, ya que el trabajo se identifica como traba para los individuos, porque todo trabajo necesariamente implica llevar a cabo algún esfuerzo.

Sólo los seres humanos podemos desempeñar un trabajo, porque solamente nosotros tenemos esa

capacidad de poderlo ejecutar, tal característica nos distingue de los animales y de las máquinas.

"El trabajo no configura una necesidad, sino un medio para satisfacer necesidades; no es un presupuesto, no forma parte de la esencia de la naturaleza humana, no es un fin en sí, sino es una condición para la existencia, como afirma Carlos Marx".³⁰

Para precisar adecuadamente el concepto de trabajo, debemos analizar los elementos que lo integran y son los siguientes:

- 1) El trabajo es una condición de existencia del hombre. El trabajo constituye una actividad solamente para el hombre, en el cual este podrá dedicarse a la profesión, industria o comercio que más le parezca, siempre y cuando el trabajo sea lícito.
- 2) El trabajo tiene como característica el ser social. Efectivamente, el trabajo es un medio eficaz para facilitar la relación entre los hombres.
- 3) El trabajo repercute en el orden económico. El trabajo representa una función evidentemente económica; ya que procura medios idóneos para la satisfacción plena de necesidades.

³⁰ BRICEÑO, Alberto. Op. cit. p.9

4) El trabajo en el plano jurídico. Para la ley es muy importante proteger al trabajo mismo y al que lo realice, porque a través de sus lineamientos busca la dignidad del trabajador y proporcionarle los medios que necesita para vivir decorosamente. Las normas en que se vale la ley, garantizan a los individuos su libre ejercicio para trabajar e impide que se haga sin la plena voluntad y con la justa retribución.

De esta manera determina sus límites y alcances, así lo establece el artículo 5 constitucional, en su párrafo tercero que dice:

"ARTICULO 5: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...".

La idea de trabajo encierra muchas maneras de ver su significado, tanto en el aspecto económico como en el jurídico de cada país, pero todos coinciden en que encierra una actividad universal y un deber de índole social. Es alcanzado por todos los hombres que *realizan un esfuerzo* y que independientemente de que realicen un trabajo manual o intelectual, este siempre será un esfuerzo, que a través de su libre voluntad, forma parte del hombre mismo.

"El trabajo no sólo va a satisfacer necesidades económicas, sino también necesidades psicológicas y hasta espirituales. El trabajo te permite trascender como ser humano alcanzando niveles de superación y desarrollándote en el ámbito social".³¹

El trabajo en relación con el esfuerzo físico o intelectual del individuo que lo realiza, lo podemos distinguir de dos clases: manual o intelectual. El trabajo manual son todas aquellas actividades en que predomina un esfuerzo físico, y trabajo intelectual aquél en el que se emplea el esfuerzo intelectual.

Pero a nuestro parecer, clasificarlo en esta forma significa que al realizar un trabajo intelectual no se podrá recurrir al trabajo manual o viceversa, lo cual no siempre es posible, por ejemplo un escritor que al llevar a cabo su obra, este desempeña un trabajo intelectual, pero también recurre al trabajo manual; ya que al querer plasmar sus ideas tendrá que escribir y esto representa un esfuerzo físico. Así que no es factible que se lleve a cabo solamente un trabajo intelectual o un trabajo físico, porque a través de las distintas actividades laborales, se puede emplear las dos formas de trabajo.

Precisando el trabajo desde el punto de la voluntad del individuo que lo realiza, lo clasificamos

³¹ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. 5ª ed. Editorial Ariel. España, 1975. p.45

así: voluntario y forzoso. Como su nombre lo indica el trabajo voluntario es el que se presta libremente por el sujeto para realizar una determinada actividad. Y el trabajo forzoso es el realizado por el sujeto, sin que medie su voluntad.

Cabe mencionar que el trabajo forzoso es prohibido por nuestra ley laboral sin confundirnos con "el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial," con el trabajo "como medida de regeneración", el primero lo establece el artículo 5, Constitucional, mientras que el segundo lo señala en su artículo 18 del mismo Ordenamiento Legal.

En el trabajo impuesto como pena, no interesará el consentimiento del castigado, pero con excepción de lo anterior, el trabajo siempre será realizado por el individuo por su propia voluntad; así lo establece nuestra ley laboral.

El trabajo en relación con el individuo a que se le atribuye el resultado de esa actividad, lo clasificamos en 2 categorías: por cuenta propia y por cuenta ajena. En el primero los productos de ese esfuerzo se le atribuyen a la persona que lo realiza y los riesgos del trabajo recaen sobre el mismo interesado. Y en el trabajo por cuenta ajena los productos de la actividad laboral se le apropian a una persona diferente de quien lo ejecuta y los riesgos de

trabajo también de la misma forma se le imputan a ella.

Es nuestra propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, segundo párrafo, la que establece el concepto de trabajo de esta forma:

“ARTICULO 8: Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

A través de este concepto nos damos cuenta de la generosidad de la ley, al abarcar “toda actividad humana”; lo cual significa que ha tomado en cuenta la gran diversidad de actividades, no importando que carácter tengan, si son sencillas o complejas, lo que importa es que consisten únicamente en una actividad; ya sea material o intelectual ó en su caso ambas, pero las dos son tuteladas por nuestro derecho laboral.

Asimismo, el concepto jurídico de trabajo se limita sólo al trabajo por cuenta ajena, en el que los productos de la actividad laboral del trabajador se atribuyen al patrón y los riesgos de ese trabajo recaen sobre de éste.

Nuestra ley laboral establece principios muy importantes con relación al trabajo, plasmados en sus diversos artículos que nos dan la pauta para saber los

lineamientos rectores del trabajo. Así en nuestro artículo 3, de la LFT establece lo siguiente:

"ARTICULO 3: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Dicho artículo encierra uno de los principios más importantes para el ser humano, por la razón de poder tener un trabajo digno, que le permita vivir a él y a su familia en condiciones de bienestar.

Al respecto, este artículo también enuncia el derecho de toda persona para poder tener un trabajo, pero por otra parte, también le impone deberes, constituyéndose en una obligación para todo ser humano el ejercer un trabajo honesto y útil para la sociedad, teniendo el derecho de exigir de la misma manera, condiciones que le aseguren al él y a su familia un nivel decoroso.

Con respecto a que el trabajo no es artículo de comercio, es conveniente establecer lo siguiente:

Este principio no permite considerar al trabajador como medio de producción, ni tampoco como

un instrumento que facilita la concentración de la riqueza, sino por el contrario, se le debe respetar adecuándolo en un trabajo digno, sin menoscabo de su persona y con la libertad de ejecutarlo, sin que ello signifique atacar su dignidad.

El trabajo exige respeto de quien lo presta, teniendo el derecho de prestarlo en cualquier actividad que mejor le parezca, así lo establece el artículo 4, de la LFT que a la letra dice:

"ARTICULO 4: No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos".

Por lo que se desprende que cada individuo es libre para ejercer la actividad que más le acomode, escogiendo el trabajo que más le satisfaga en razón de sus aptitudes o de cualquier otra cuestión.

A través del artículo 3, de la LFT, el cual 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, es necesario manifestar que este principio representa la meta aspirada para todo trabajador, porque de efectuarse, le permitirá a él y a su familia obtener recursos materiales que en gran medida podrían satisfacer plenamente sus necesidades y les daría la

oportunidad de complementar ámbitos tan importantes como lo es la cultura, educación, salud y sobre todo el que vivan dignamente como seres humanos, lo que verdaderamente son.

2.2. Sujetos de la Relación jurídica de Trabajo

Dentro del campo del Derecho del trabajo, existen diversos sujetos de las relaciones individuales de trabajo, que son principalmente los trabajadores y patrones; pero también existen otros más y son:

- a) Los Representantes del patrón;
- b) Los sindicatos, tanto de trabajadores y de patrones;
- c) Los intermediarios;
- d) Las autoridades del trabajo y servicios sociales, entre otros.

Con referencia a los sujetos de la relación de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, nos permite saber a través de su artículo 20, quienes son los sujetos que la integran, al señalar el concepto de relación de trabajo, de la siguiente manera:

"ARTICULO 20: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Con lo anterior, se deduce que los sujetos que integran la relación de trabajo son dos, de los cuales uno se le atribuye con el carácter de trabajador, quien prestará sus servicios de una manera personal y subordinada y el otro será el patrón quien se obliga a recompensar ese trabajo, mediante el pago de un salario.

De esta manera, nos damos cuenta que es necesaria la intervención del trabajador en las relaciones individuales, pues como persona física que es, no puede ser titular de intereses y derechos colectivos. Y por otra parte los patrones, deberán también participar en esta relación individual de trabajo, pues constituyen el otro sujeto, sin el cual resulta imposible la formación de la relación jurídica.

Por lo que se deduce que los elementos que integran una relación de trabajo analizando previamente el artículo 20, de la LFT, encontramos cuatro puntos fundamentales:

- a) Dos personas que son el trabajador y el patrón;
- b) Una prestación de servicio;
- c) La presencia del elemento de subordinación; y
- d) El salario, que según el artículo 82, de la LFT es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

"Si no existe el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo, o sea, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra".³²

Así se indica que sólo serán únicamente dos los sujetos que van formar parte de la relación de trabajo y son:

- a) El patrón; y,
- b) El trabajador.

"Si bien todos los sujetos de la relación son sujetos del derecho del trabajo; por el contrario no todos los sujetos del Derecho del trabajo son sujetos de la relación de trabajo, por ejemplo: los trabajadores de la industria familiar, regulados por los artículos 351, 352, 353 de la LFT, son sujetos del Derecho más no lo son de la relación".³³

De acuerdo con la opinión del maestro Alberto Briceño, al señalar que sólo la persona con capacidad de ejercicio, puede ser sujeto de la relación de trabajo.

³² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. 15ª ed. Editorial Porrúa. México, 1998. p.199

³³ BERMUDEZ CISNEROS. Op. cit. p. 39

Para robustecer lo anterior, tendremos que especificar lo que sucede con la capacidad de goce y de ejercicio en nuestro derecho laboral. Cabe distinguir de esta forma, que la persona tiene dos capacidades: de goce y de ejercicio. La capacidad de goce va implícita a la persona; sin importar su edad, condición o situación física o mental. En cambio, la capacidad de ejercicio se adquiere en nuestro sistema de derecho laboral, cumpliendo con los requisitos que marca la ley. Dicha capacidad la adquiere pero de manera limitada los mayores de 14 y menores de 16, que cuenta con la autorización de sus padres para poder trabajar o en su caso, por tutores, autoridad civil o sindicato. Pero la capacidad de ejercicio se adquiere en su forma más amplia, los que se coloquen en la mayoría de 16 años.

El patrón, persona física, deberá de cumplir con el requisito de la ley, de haber cumplido los 18 años y estar en pleno uso y goce de sus facultades y derechos.

Dichos sujetos de la relación de trabajo, deberán responder con las obligaciones señaladas en la ley, en los contratos o en la costumbre; ya que al nacer el vínculo jurídico laboral, los sujetos que la integran, adquieren derechos y obligaciones.

2.3. Concepto de Trabajador y Patrón

Concepto de Trabajador

A través de las diferentes épocas, hemos encontrado diferentes denominaciones a la persona que presta sus servicios a otra, y son: obrero, operario, asalariado, jornalero, entre otros.

El concepto que ha tenido mayor aceptación en la realidad es el término de trabajador tanto en la doctrina como en nuestra legislación.

"Con un criterio unificador y espíritu democrático, el legislador adoptó el término de trabajador superando las discriminaciones que suelen considerar como categorías diferentes de prestadores de servicios, a los trabajadores, obreros y empleados".³⁴

"La ley de 1931 definió al trabajador así: Es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".³⁵

³⁴ SANTOS AZUELA, Héctor. Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 59

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1974. p.445.

Lo anterior ponía en duda muchas cuestiones, con respecto a que si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la ley actual lo define de una forma mucho más correcta y precisa al establecer en su artículo 8, de la LFT, el concepto de trabajador de la siguiente forma:

"ARTICULO 8: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"

Así se deduce que los elementos que integran el concepto de trabajador son los siguientes:

- a) Esa persona física ha de prestarse a una persona ya sea física o moral.

Tal consideración, nos concretiza que únicamente la persona física, puede ser sujeto de una relación de trabajo.

Pero también tenemos que tomar en cuenta que no todas las personas físicas son trabajadores.

El precepto de la ley de 1931, establecía que la prestación de servicios se realizará en virtud de un contrato de trabajo, lo que significaba estar apoyado dicho precepto en una concepción contractual. Muy al

contrario sucedió con la ley actual, a la que sólo le basta que exista el hecho de la prestación del trabajo.

Las causas principales de la prestación de los servicios, es el nacimiento de una relación de trabajo y no necesariamente tiene que celebrarse un contrato de trabajo.

Sin embargo, a pesar de ello, se siguen dando innumerables abusos; ya que niegan en algunas ocasiones la condición de trabajadores, cometiéndose injusticias hacia los menores que desempeñan una actividad de manera personal y subordinada, lo cual requieren se les reconozca como sujetos de Derecho y por consecuencia se les paguen salarios justos, porque al negarles la condición de trabajadores, a pesar de que exista esta, se les excluye de todo amparo y de todo derecho de pagarles salarios más remuneradores por no ser sujetos de la relación laboral.

Con la exposición de motivos actual con respecto a la relación de trabajo, se manifestaba que el solo hecho de prestar un trabajo de forma subordinada, constituía una relación jurídica entre el trabajador y el patrón, siendo independiente el acto o causa que le dé origen a la prestación del trabajo. Esto originó indudablemente una protección al trabajador; ya que únicamente bastaba la voluntad de

él, para prestar el servicio, no importando en donde descansara dicha voluntad.

En referencia a lo que nuestra ley actual establece en el concepto de trabajador, vemos claramente, que no menciona si se trata de una actividad material, intelectual o de ambos géneros, por lo que resulta ser comprensible, ya que todo trabajo principalmente, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

Partiendo del concepto que establece la ley actual con respecto al término de trabajador, se habla primeramente del trabajador como persona física, esto es, con la finalidad de individualizar la relación de trabajo.

b) El servicio ha de ser en forma personal.

También se alude que deberá ser prestado el trabajo de una forma personal, por lo que se deduce que sólo una persona física podrá realizarlo, quedando excluidas definitivamente las personas morales. Esta forma de prestar el servicio de manera personal facilita garantizar el vínculo laboral entre el trabajador y el patrón, con el objetivo inmediato de que se establezca la relación individual de trabajo.

C) El servicio ha de ser de manera subordinada.

Es necesario mencionar que si la ley exige la aparición del elemento de subordinación, debemos entender también que el servicio se prestará de una forma subordinada, mediante el pago de un salario, convenido por las partes, siempre y cuando ese salario no sea inferior al establecido; ya que tal remuneración corresponde a una contraprestación otorgada en razón de la prestación de servicio que el trabajador realiza.

Por subordinación debemos entender que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón "a cuya autoridad estarán subordinados" los trabajadores "en todo lo concerniente al trabajo". De esta manera lo determina la Ley Federal del Trabajo en su artículo 134, fracción III:

"ARTICULO 134. Son obligaciones de los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

De lo que se advierte que de no acatarse este mandato se origina una sanción, que será la rescisión de la relación de trabajo, así lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, fracción XI, que dice:

"ARTICULO 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

"La subordinación denota por parte del patrón, o de su representante la facultad jurídica de mando y, por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia".³⁶

Además de estos elementos, Néstor de Buen agrega uno más, la remuneración, considerándola concepto central del derecho del trabajo a tal grado que afirma que "Si el trabajo no es remunerado - si no conlleva el pago de una cantidad en dinero, no habrá relación regida por el derecho laboral".³⁷

Por lo que estimamos que el concepto de trabajador es muy amplio, ya que ampara a todos aquellos trabajadores que entregan su fuerza de trabajo, desde los que realizan la labor más sencilla hasta el que hace la labor más compleja, sin importar si se emplea un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros al servicio de otra, recogiendo nuestra Ley laboral principios tan importantes como lo es la

³⁶ DAVALOS, José. Op. cit. p. 91

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 16

igualdad, sin importar condiciones de ninguna clase, al implantar en su artículo 3, segundo párrafo lo siguiente:

"ARTICULO 3: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Por consiguiente, al establecerse de manera muy clara el concepto de trabajador, se desprende que los niños trabajadores que prestan sus servicios a un determinado patrón, se encuentran ubicados exactamente en la definición de trabajador, por lo tanto, deberán gozar de todos los beneficios y derechos que den origen a la relación de trabajo, para que quede verdaderamente protegido.

Concepto de Patrón

Como se indicó anteriormente, el patrón constituye otro de los sujetos de la relación jurídica de trabajo.

El término de patrón deriva del latín pater onus, que significa carga o cargo del padre. Ese era el nombre que se asignaba a las personas que tenían una obligación de protección con respecto a otras, por ejemplo: el padre de familia hacia sus hijos, la

autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, etc.

Con posterioridad esa idea de protección se fue desvirtuando, y se consideró al patrón ya no como el individuo que abrigaba a sus trabajadores, sino como un explotador, que se aprovechaba de la jerarquía que tenía para utilizar a sus propios trabajadores.

El concepto de patrón ha sido utilizado en distintas maneras como las de patrono, empleador, acreedor de trabajo, patrón, dador de trabajo, locatario, empresario, etc.

Muchos de los anteriores términos no son idóneos para utilizarlos, por cuestiones que representan imprecisión a la naturaleza de este sujeto integrante de la relación de trabajo, tal es el caso del término de empresario, que muchas de las veces puede contar con una empresa, o en su defecto, puede solamente actuar como persona individual que contrata los servicios de una persona o de varias. Esto ocasionaría serias dificultades, en razón, de que únicamente se darían las relaciones de trabajo en la empresa, y no en otros lugares que no constituyan esa "unidad económica", como ejemplo la prestación de servicios de un trabajador doméstico.

En el caso también de la expresión acreedor de trabajo, que parece tan impropia, porque al emplear ese término representaría menoscabar al trabajador con la presunta denominación de deudor de trabajo.

De los anteriores términos utilizados por la costumbre y por la doctrina, resulta mucho más conveniente utilizar el término de patrón.

Es nuestra propia Ley Federal del Trabajo la que nos da el concepto de patrón, al establecerlo en la forma siguiente:

"ARTICULO 10: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Néstor de Buen, define "patrón" de ésta manera: "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".³⁸

Lo anterior, supera el concepto establecido en la ley de 1931, que decía así:

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

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 453

Lo antes indicado representaba una injusticia; ya que una persona física o moral, solamente tenía el carácter de "patrón" debido a la existencia de un contrato de trabajo. Lo anterior dejaba en el olvido que también la prestación de servicios, podía darse mediante la voluntad de ambas partes, es decir, del trabajador y el patrón, sin existir forzosamente un contrato de trabajo.

La manera en que explicaba el término patrón nuestra ley en 1931, significaba que una persona física o moral no podía acreditarse como patrón, porque no existía un contrato de trabajo, y por consecuencia esta podía negar la existencia de la relación jurídica de trabajo y excusarse de sus obligaciones, como el no pagar el salario al trabajador.

Indudablemente, nuestra ley actual nos ofrece un concepto de patrón mucho más idóneo, al omitir la existencia de un contrato de trabajo necesariamente, pudiéndose entender que una persona se constituye en "patrón" sin importar si la prestación de servicios descansa en una relación contractual.

"La anterior ley de 1931, conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; decía en esta forma "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

"Con la actual ley se ha dado un gran paso, ya que si hay ausencia de un contrato de trabajo en nada va a afectar la existencia ni la validez del vínculo laboral, dándose protección al trabajador".³⁹

Del concepto legal de patrón que se basa la Ley actual se desprenden los siguientes elementos:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral; y,
- b) Es quien recibe los servicios del trabajador.

En lo que respecta a lo anterior, el patrón puede ser una persona física o moral, pero lo que realmente nos interesa es que dicha persona sea el que reciba el servicio del trabajador quien lo prestará de una manera personal y subordinada.

En cuanto a la definición de patrón, contenida en el artículo 10, no origina ningún problema, ya que enuncia de manera clara que será aquel que tenga el carácter de persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Pero a manera de emitir nuestra opinión, pensamos que tal definición le falta algunos elementos indispensables, como la mención de "subordinación" y la obligación del patrón de pagar el salario al trabajador.

³⁹ DAVALOS, José. Op. cit. p. 97

"Cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere de personas físicas que lo representen.

"El patrón, persona física, también necesita de otras que transmitan sus órdenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento".⁴⁰

A pesar de que nuestra ley Laboral no nos da un concepto de lo que se debe entender por Representante de patrón, nos indica lo siguiente:

"ARTICULO 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".

"El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo.

⁴⁰ BRICEÑO, Alberto. Op. cit. p. 156

"Es representante del patrón, el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar, el trabajo de los demás prestadores del servicio"⁴¹.

De esta manera, pensamos que independientemente de que el patrón sea persona física o moral, o que exista alguna otra persona que lo represente, siempre obtendrá un beneficio, en razón, a los servicios que presta el trabajador, a pesar de que no los reciba en forma directa; ya que en algunas ocasiones existen trabajadores que ni siquiera conocen la identidad del patrón o de los patrones, lo que realmente interesa es que esa prestación de servicios se realice en forma personal, de manera subordinada, bajo las órdenes ya sea de patrón o en su caso el de su representante, para que se presuma que ellos se han beneficiado por la prestación del servicio.

2.4. Relación jurídica de Trabajo

Conforme a la legislación laboral como ya se indicó el trabajador será la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado (artículo 8 LFT), en tanto que patrón es la persona

⁴¹ Id.

física o moral que ocupa los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 LFT).

El vínculo jurídico laboral que se crea entre un trabajador que presta sus servicios de manera personal y subordinada a un patrón, constituye estrictamente una relación de trabajo.

Pero no siempre se tuvo esa idea; ya que muchos de los que eran partidarios de pensar que el origen de la relación de trabajo sería únicamente a través de un contrato de trabajo. Esto originó que la expresión de "contrato" fuera cada día más utilizada, ya que este representaba el acuerdo de voluntades que surgía entre el trabajador y el patrón.

"La expresión de "contrato" no era la más feliz, pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual.

"Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de la jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier

acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad.

"Se pretende, por los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la Incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no".⁴²

A nuestro parecer y compartiendo la opinión del maestro Euquerio Guerrero, resulta ser que los partidarios de esa doctrina, no tomaron en cuenta la importancia de la voluntad del trabajador, ya que este como ser libre tiene todo el derecho de manifestar su voluntad de establecer un vínculo entre él y el patrón, si así lo han querido.

Estimamos que la relación de trabajo no deriva de un contrato de trabajo, sino sólo de un vínculo jurídico establecido entre el trabajador y el patrón, en el cual el primero se obliga a prestar un trabajo personal, de manera subordinada y el segundo a pagar un salario en razón del trabajo prestado.

Debemos recordar que la Ley Federal del Trabajo de 1931, consideró la relación del patrón y del

⁴² GUERRERO, Euquerio Manual del derecho del trabajo. 9ª ed. Editorial Porrúa. México, 1977. p. 30

trabajador, como un contrato, en el cual suponía la existencia de un consentimiento de ambas partes en el que se sometían al mandato de la norma jurídica.

La ley laboral de 1970, da importancia a la relación de trabajo, abandonando el elemento del consentimiento por ambas partes a través del contrato, que adoptaba la ley anterior.

Se han distinguido diversas teorías con respecto a la relación de trabajo y la que ha sido más aceptada es la teoría Relacionista, la cual se basa en la idea de que la relación de trabajo cuenta con su propia autonomía y no depende del contrato de trabajo, sino por el contrario desde el mismo momento en que un trabajador ingresa a un empleo, la relación de trabajo nace.

"La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

"Distinto al criterio sostenido por la ley de 1931 el ordenamiento en vigor, sustituye la mención del contrato por la de relación de trabajo, y en lugar de emplear el término contrato, habla del documento donde se consignan las condiciones de prestación de servicio".⁴³

Nuestra Ley Laboral, por otra parte, en su artículo 20, primer párrafo, da el concepto de lo que se debe entender por relación de trabajo:

"ARTICULO 20: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Cabe destacar que a partir de la definición que nos da nuestro ordenamiento laboral, se distinguen cuatro elementos que forman parte de la relación de trabajo y son los siguientes:

- a) Los sujetos que lo integran, que son el trabajador y patrón;
- b) La prestación personal del servicio;
- c) La subordinación;
- d) La remuneración.

⁴³ BRICEÑO, Alberto. Op. cit. p. 113

El concepto de relación de trabajo antes referido, establece "cualquiera que sea el acto que le dé origen", esto nos lleva a pensar que está ampliando la protección; ya que no está limitando a que se establezca alguna forma precisa, sino por el contrario, expresa que será relación de trabajo cualquier acto que origine dicha relación.

Con respecto a que el trabajo se prestará personalmente, es necesario mencionar lo siguiente:

Eso significa que el trabajo se realizará de manera directa y personal, desempeñando la actividad la cual se obligó sin la intervención de ninguna otra persona, esto significa que el titular de la relación no puede ser sustituido por otro sujeto.

Existen excepciones cuando por ejemplo una persona se obliga a cumplir con una determinada actividad, obteniendo en razón de eso, una remuneración, pero este al mismo tiempo contrata a otra(s) persona(s) para que lo auxilien a realizar el trabajo pactado, obligándose así también, a pagarles un salario.

Lo anterior, se apoya en el artículo 10, de la LFT en donde determina que:

"ARTICULO 10: Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otro trabajador, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

En lo que se refiere al siguiente elemento que es la subordinación, se dice que esta representa la posibilidad que tiene el patrón de mandar, en el cual el trabajador tiene la estricta obligación de obedecer.

"Entre el sujeto que presta el servicio y el que lo recibe se establece una relación de poder a poder. El poder es la capacidad de un sujeto de llevar a la práctica su voluntad, incluso en contra de la oposición de otros sujetos. El orden jurídico para evitar este dominio absoluto, busca mantener un equilibrio entre dichos sujetos, que en lugar de una relación jurídica entre ellos. Y dada esa relación jurídica otorga y también impone, derechos y obligaciones de los sujetos que conforman esa relación. Estos derechos y obligaciones se traducen en 2 formas de prestación de un servicio: una independiente y otra subordinada.

"El fundamento y los límites de la autonomía y de la subordinación dependen de los derechos y deberes de la persona que presta el servicio y de quien lo recibe, y no del poderío económico de los patrones." ⁴⁴

⁴⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1983. p. 54

La subordinación constituye un elemento distintivo con respecto al trabajo autónomo; ya que este último se realiza por cuenta ajena, sin acatar ninguna orden, debido a que no se encuentra subordinado a ninguna persona.

La subordinación que realmente nos interesa es la subordinación meramente jurídica, y esta consiste en la potestad que tiene el patrón de exigir el cumplimiento de las obligaciones que adquirió el trabajador, ya sea mediante un contrato o por cualquier acto que le dé origen a esa relación de trabajo.

Como ya lo indicamos anteriormente en el concepto de trabajador, se estableció el contenido del artículo 134, de la LFT, que en su fracción III, señala como una de las obligaciones de los trabajadores, "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

De la misma manera también se estableció el contenido del artículo 47, fracción XI que se basa en las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trata del trabajo contratado".

Dentro de las características de la subordinación encontramos las siguientes:

- a) La facultad jurídica que tiene el patrón o en su caso el Representante, para indicar los lineamientos normativos para la prestación de los servicios.
- b) Una obligación jurídica que contrae el trabajador para cumplir con los lineamientos indicados para la prestación de los servicios, de acuerdo con lo señalado por la ley y por el contrato, si existe.

Es importante señalar que las actividades laborales que desempeñan los niños, responde evidentemente con las características antes mencionadas; ya que estos respetan la facultad jurídica que la misma ley le otorga al patrón o de su Representante.

De acuerdo con el tercer elemento de la relación de trabajo que nos señala el artículo 20, de la LFT, que consiste en el pago de un salario, este será la contraprestación o la remuneración que el patrón debe dar al trabajador, por el simple hecho de que este ha prestado sus servicios y aquél ha utilizado su fuerza de trabajo.

A lo anterior Mario de la Cueva dice: "Que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario".⁴⁵

Nosotros opinamos que ciertamente es así, como lo menciona Mario de la Cueva; ya que la remuneración no forma parte de un elemento de existencia en la relación de trabajo y al no establecerse no puede llevar de inexistente el vínculo jurídico, sino por el contrario, este existe y sólo la falta de establecer el monto y la forma de pago del salario al trabajador, significa que tendrá que cumplir el patrón con tal obligación, como consecuencia de la prestación del servicio.

"La remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador-patrón, ya que su ausencia, esto es, la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste y, en todo caso, el no pago del salario da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido.

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 204

"El pago del salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral".⁴⁶

Basándonos en el artículo 132, de la LFT, que establece las obligaciones de los patrones, en su segunda fracción dice:

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

Por lo que podemos afirmar, que el salario no es un elemento indispensable para que se constituya la relación de trabajo, sino una consecuencia de esa relación.

Por otra parte, el artículo 20, en su segundo párrafo de la LFT, establece lo que se debe entender por contrato individual de trabajo, al determinar lo siguiente:

"ARTICULO 20: Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

⁴⁶ DAVALOS, José. Op. cit. p. 94.

"En base al artículo 20 de nuestra ley laboral que acepta el principio de la autonomía de la relación de trabajo. Regula el contrato de trabajo como una fuente posible de las relaciones individuales de trabajo, pero en el momento en que se inicia la prestación de servicios por parte del trabajador, se da la presencia de la relación de trabajo y ésta tiene una total independencia del contrato de trabajo".⁴⁷

Es necesario señalar que la relación de trabajo puede tener un origen no contractual.

Por lo que se deduce que la relación se refiere al hecho material de la prestación de servicios por parte del trabajador; y el contrato a la obligación del trabajador a prestar el servicio, esto es, que en el contrato existirá la obligación de prestar dicho servicio y la de pagar el salario.

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales. De la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de

⁴⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. cit. p. 252

los contratos colectivos y contratos ley y de sus ramas supletorias".⁴⁸

De la anterior definición que da el maestro Mario de la Cueva se deducen algunas consecuencias:

- a) El trabajo subordinado;
- b) La prestación del trabajo;
- c) La prestación del trabajo determina la aplicación del derecho laboral, en virtud de que se trata de un ordenamiento en el cual su aplicación no depende de la voluntad del trabajador y el patrón, solamente de la prestación del trabajo.

Por las razones antes expuestas contenidas en el artículo 20 de la LFT, concluimos que el vínculo laboral que sea crea entre un menor trabajador que presta un servicio personal y subordinado a un patrón, constituye verdaderamente una relación de trabajo.

2.5. Concepto de salario

Como ya se ha indicado anteriormente, el salario constituye uno de los elementos de la relación de trabajo, aunque su ausencia no significa que la relación de trabajo no exista; ya que sólo basta que el trabajador preste el servicio de manera personal y

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 457.

subordinada, para que dé nacimiento a la relación de trabajo.

"La única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia.

"Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre".⁴⁹

El salario constituye el objetivo principal por lo cual el trabajador está dispuesto a dar su fuerza de trabajo, esa remuneración que obtiene se vuelve tan indispensable para él y para su familia.

A pesar de que el salario se le ha denominado de diversas maneras tales como jornal, sueldo, retribución, etc., siempre se hablará de ese pago tan importante para el trabajador, que facilita en alguna medida la satisfacción de sus necesidades primordiales.

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª ed. Editorial Porrúa. México, 1975. p. 291.

"El salario representa el sustento material del trabajador y su familia y la garantía más importante de una vida humana digna".⁵⁰

Mario de la Cueva 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 asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa".⁵¹

Es nuestra propia LFT, la que nos da el concepto de salario, en su artículo 82 que dice:

"ARTICULO 82: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Es importante destacar que de acuerdo a la definición anterior, podemos pensar que solamente el trabajador recibirá el salario, aunque no haya entregado su fuerza de trabajo, lo cual resulta inexacto, ya que en algunas ocasiones el trabajador recibe el salario sin prestar el servicio, pero por el simple hecho de permanecer a la orden del patrón, le corresponde esa remuneración.

⁵⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. cit. p. 305

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 297

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

Por lo que si el patrón no utiliza sus energías del trabajador, no por eso significará estar exento de la obligación de pagar el salario.

La obligación de pagar el salario está establecida en el artículo 132, de la LFT, tal como lo establecimos anteriormente, y en su fracción segunda se encuentra de esta manera consignada esa obligación a cargo del patrón:

"ARTICULO 132 f. II: Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento".

De esta manera, todo trabajador que presta sus servicios se le deberá retribuir en razón de esa prestación y sin ser obligado a prestar sus servicios personales, sin su consentimiento y sin recibir salario. Así lo establece el principio constitucional en su artículo 5 párrafo tercero:

"ARTICULO 5: Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento".

El artículo 83, de la LFT señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera:

- I. Por unidad de tiempo. En esta categoría el trabajador percibe el salario en atención del tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Esta forma de trabajo es la más ordinaria.
- II. Por unidad de obra o a destajo. Aquí se determina el salario no por el tiempo, sino por el número de unidades realizadas.
- III. Por comisión. Estas se pueden establecer por un porcentaje determinado por el precio final de venta o por unidad vendida.
- IV. A precio alzado. Este tipo de trabajo significa que el trabajador se le pagará de acuerdo a la cantidad de trabajo que ha realizado materialmente.

En lo referente al artículo 83, de la LFT establece que el salario puede ser pagado de cualquier otra manera:

El salario en efectivo, es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. En tanto que el salario en especie se compone de otros bienes, que son diferentes a la moneda que se dan al trabajador por motivo de su actividad laboral.

Y el salario integral, el cual nos explica el artículo 84 de la LFT en que consiste:

"ARTICULO 84: 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".

Salario mínimo

"Puede ser definido como una remuneración, no fijada por las partes, pero obligatorio para ellas, que corresponde normalmente a ciertos promedios de bienestar material que el grupo social puede asegurar a la mayoría de sus miembros".⁵²

El salario mínimo significa ser un salario vital y justo, necesario para la satisfacción plena de necesidades básicas tanto para el trabajador como para su familia.

Es un salario vital, el cual significa ser el más bajo que es permitido pagar en razón de que, otro inferior, no permitiría al trabajador subsistir.

Por lo que nosotros consideramos que el salario mínimo no constituye un salario vital, tampoco es justo, ya que en muchas ocasiones el trabajador no

⁵² DE FERRARI, Francisco. Op. cit. p. 223

satisface plenamente sus necesidades, ni mucho menos alcanza un nivel decoroso para vivir.

El salario mínimo significa ser el salario que puede alcanzar el trabajador, de acuerdo a diversas circunstancias, tales como el lugar donde vive, entre otros factores.

Es mínimo, porque no puede establecerse contractualmente uno inferior.

Es el propio artículo 90, de la LFT, el que da la definición de lo que se debe entender por salario mínimo:

"ARTICULO 90: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

"De lo anterior se deriva evidentemente un derecho consignado en ese artículo de carácter irrenunciable que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que se le pague a ese una cantidad exigua en razón a su trabajo que conlleva el desgaste de energías".⁵³

La fracción VI del artículo 123, Constitucional enuncia lo siguiente:

⁵³ DAVALOS, José. Op. cit. p. 213.

"ARTICULO 123 f. VI: Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

"Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones".

Cualidades del salario

- a) De acuerdo al artículo 85, de la LFT, la fijación del salario no podrá ser inferior al mínimo fijado por la ley.

- b) El salario será remunerador, de acuerdo al artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XXVII, inciso b y el artículo 85, de la LFT, que dice:

"ARTICULO 85: El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo".

- c) La igualdad de salario para trabajos iguales, de acuerdo al artículo 123 "A" fracción VII que dice:

"ARTICULO 123 "A" f. VII: Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Y el artículo 86, de la LFT, que determina lo siguiente:

"ARTICULO 86: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Pero existen algunas excepciones con respecto a este principio, por ejemplo: los trabajadores de los buques (artículo 200 LFT), deportistas profesionales (artículo 297 LFT), en virtud a que responden con

ciertas características, tal ordenamiento autoriza a pagar salarios diferentes a trabajos iguales.

- d) Que debe ser suficiente. El propio artículo tercero de la LFT, dice que el trabajo debe desempeñarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.
- e) Debe ser determinado o determinable. Esto significa que el trabajador debe saber siempre el monto de su salario.

Normas protectoras del salario

La ley ha tenido siempre la prioridad de proteger necesariamente al trabajador, haciendo todo lo posible por elevar su nivel de vida, de una forma digna y sobre todo protegiendo su salario de la manera más idónea.

Las normas sobre las que descansa este principio son las siguientes:

- a) Los trabajadores tienen derecho a disponer libremente de sus salarios, (artículo 98 de la LFT).
- b) El derecho a percibir el salario es irrenunciable. El trabajador no puede renunciar a cobrar el salario, tampoco puede renunciar a cobrar los ya vencidos, siendo nula la renuncia al salario, (artículo 99 LFT).

- c) El salario se pagará directamente al trabajador. Cuando el trabajador esté imposibilitado para cobrar, el pago se hará a la persona que designe el trabajador, mediante carta poder suscrita por 2 testigos, (artículo 100 LFT).
- d) El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Esto significa que queda prohibido que se realice el pago por medio de vales, cheques, mercancías, etc.,(artículo 101 LFT).
- e) Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, (artículo 104 LFT).
- f) El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna, (artículo 105 LFT).
- g) La prohibición de imponer multas a los trabajadores, (artículo 107 LFT).
- h) El pago se realizará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, (artículo 108 LFT).
- i) El salario debe pagarse en el día laborable convenido entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o después de que terminen éstas, (artículo 109 LFT).
- j) (Artículo 110 LFT). Queda prohibido los descuentos en los salarios de los trabajadores, salvo en los casos siguientes y con estos requisitos:
 - 1) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al

trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

- 2) Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;
- 3) Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Los trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les hará un descuento del 1% de su salario. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;
- 4) Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

- 5) Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
- 6) Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- 7) Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

"Se debe tomar en consideración que el salario mínimo constituye una cantidad mínima que dispone el trabajador para satisfacer sus necesidades más elementales, por lo que se le debe respetar íntegramente ese salario no haciendo de ninguna forma exacción alguna sobre dicho salario".⁵⁴

A pesar de que se han complementado diversas disposiciones, cuyo objetivo primordial es proteger el salario del trabajador, esto sin embargo, no se ha podido efectuar, ya que los intereses de muchas personas han obstaculizado que esas normas se lleven a la realidad, lo cual genera que haya una injusta retribución para la clase trabajadora.

⁵⁴ DAVALOS, José. Op. cit. p. 219

2.6. Condiciones de trabajo

Estas constituyen normas que aseguran la salud y la vida del trabajador y garantizan a este mismo el alcance de un nivel de vida más elevado.

"Entendemos por condiciones de trabajo 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.

"Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura".⁵⁵

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 266

Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. Estas deberán de proteger al trabajador, en lo que respecta a su salud, a su ingreso, esto es, tanto en el aspecto económico como en el biológico. Y esto se logrará mediante derechos y obligaciones que recíprocamente se imponen las partes que constituyen la relación de trabajo.

Lo anterior nos ayuda a saber que también el patrón es sujeto de derechos y obligaciones y no solamente el trabajador, por lo que ambos cumplirán fehacientemente condiciones de trabajo.

El artículo 24 y 25, de la LFT, establece lo siguiente:

"ARTICULO 24: Las condiciones de trabajo debe hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

"ARTICULO 25: 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; y
- 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 el trabajador y el patrón".

Asimismo el artículo 57 del mismo ordenamiento laboral, hace referencia a lo siguiente:

"ARTICULO 57: El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

El maestro Mario De la Cueva realizó una clasificación de las condiciones de trabajo y en la cual consideró las funciones y finalidades de las normas que las contienen.

Esta categoría la dividió primeramente de naturaleza individual, pues se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de ellas se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad el asegurar el ingreso que le permita conseguir al trabajador un nivel decoroso para vivir. La segunda categoría es de naturaleza colectiva, y tiene como finalidad la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres. Y la tercera, que es también de naturaleza colectiva, comprende las prestaciones denominadas sociales, que se disfrutan en forma grupal, como por ejemplo, el asistir a un centro de diversión o en algún lugar de índole cultural.

"Las formas de fijación de las condiciones de trabajo: en la jerarquía de las normas laborales, la declaración de derechos sociales, la Ley y los tratados internacionales, representan las condiciones estatales e internacionales mínimas sobre las que deben determinarse las condiciones de trabajo concretas para cada trabajador, empresa o establecimiento.

"Existen en nuestro derecho tres sistemas básicos: a) Uno es la fijación especial, por acuerdo entre el trabajador y el patrono, para cada relación individual de trabajo; b) La segunda forma se da en los contratos colectivos, donde se igualan las fuerzas del trabajo y del capital; c) Cuando la huelga no termina victoriosamente o si no conviene a los trabajadores suspender las labores a fin de no perder la percepción de sus salarios, pueden solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije imperativamente las condiciones de trabajo futuras.

"Se afirma que el derecho del trabajo está en una evolución permanente, en una transformación que sirve los fines del estatuto: el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador, por lo tanto, las condiciones de trabajo no sólo pueden, sino que deben superarse permanentemente para beneficio de los hombres, porque siempre crecerán las necesidades y las aspiraciones humanas".⁵⁶

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 269

CAPÍTULO 3

EL TRABAJADOR INFANTIL

3.1. Concepto de Trabajo infantil

"El Trabajo infantil es cualquier actividad que realizan las personas que no han cumplido aún la edad mínima de admisión legal al empleo, a cambio de una remuneración que directa o indirectamente les permita cubrir sus necesidades vitales, contempladas como sus derechos humanos específicos".

3.2. La problemática del Trabajador infantil en el D.F.

A pesar de que han transcurrido varios años después de las reformas de 1962, presenciamos muchos de nosotros el gran número de niños que en contra de las prohibiciones de nuestra ley, trabajan de manera silenciosa para no ser despojados de realizar actividades laborales, permitiéndoles de esta forma poder comer, ya que muchos de ellos no tienen que comer en su casa, si corren con la suerte de tenerla.

La mayoría de los casos, los menores se incorporan al trabajo para liberar a la familia de la carga que representa la manutención o para coadyuvar al ingreso familiar.

Los motivos de la incorporación al trabajo son 3 básicamente, ayudar a la familia, autosustento y por obligación.

Se entiende en todo caso su situación porque al no ser ayudados tienen que recurrir a esa posibilidad de sobrevivir.

"La historia de la infancia trabajadora actual no se inicia con la pobreza reciente y crítica, aunque ciertamente se recrudece de manera escandalosa. El trabajar de los niños es la historia de siempre en la clase popular, sin embargo es una historia que ha sido sistemáticamente negada.

"Es algo que no se quiere aceptar por muchos motivos, entre ellos está la miope visión de la clase media.

"No se quiere ver aquello, porque angustia, porque confronta y por lo tanto retrasa".⁵⁷

Nuestras leyes, están llenas de buena voluntad, de muchos sueños y de tantos ideales, que en la actualidad no se pueden todavía alcanzar, y no podrán ser palpables en un sistema social, económico y político, como el de nosotros.

⁵⁷ DE LA HOZ BRIZZIO, Araceli. Op. cit. p. 124.

Como ya lo indicamos anteriormente en el capítulo primero, las cifras de los niños que trabajan son verdaderamente alarmantes, un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo estima que en México, trabajan más de un millón 230 mil niños entre diez y catorce años que están integrados a la actividad económica.

"En tanto, la información relativa a la población de 12 a 14 años económicamente activa es de 459 mil personas, de las cuales el 35 por ciento son obreros, mientras que el 24 y 18 por ciento son peones-jornaleros (el resto son registrados como "otros" y "no especificado"). Tres cuartas partes de dicho universo trabaja entre 25 y más de 48 horas a la semana; una cuarta parte no recibe salario en tanto que el 64% percibe entre menos de uno y dos minisalarios".⁵⁸

Según informe del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, se estima que la población económicamente activa general (hombres y mujeres) en el Distrito Federal, es del 55.3% durante el mes de enero y febrero de 1999, en donde un 75.3% son hombres, mientras que el 37.5% son mujeres, ambos de 12 años y más, que realizan alguna actividad laboral.

⁵⁸ FERNANDEZ, Emilio. "En aumento la explotación laboral de infantes". Uno más uno. México, 28 de junio de 1998. p.9

"Existen 14,300 niñas, niños y jóvenes trabajadores, de los cuales el 75% oscila entre los 12 y 17 años de edad, el 3.7% (522) vive en la calle, dos mil 923 trabajan en cruceros y avenidas y el resto, 75.9%, trabaja en espacios públicos. De los cuales en ocho delegaciones se concentran 11 mil 429 niños trabajadores, entre ellas Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Miguel Hidalgo y Benito Juárez, debido a que en ellas hay actividades turísticas y comerciales que les permiten algún ingreso, donde se ubican principalmente en cruceros, avenidas, plazas, parques, jardines; terminales de transporte, mercados, tianguis y centros comerciales."⁵⁹

Las actividades económicas que realizan los menores en el D.F., se dan principalmente en labores domésticas, como empacadores en tiendas de autoservicio; en las calles como vendedores de chicles, periódicos, limpiando parabrisas, limpiadores de calzado, cuidado o lavado de autos, etc.

Pero también prestan servicios en algunas ramas de la industria, particularmente en la construcción y el comercio, contratados por un "salario miserable".

El problema en la actualidad no es precisamente el que los niños trabajen sino más bien las condiciones

⁵⁹ SUÁREZ, Alfredo. "Recomponer el tejido social." Excelsior. México, 23 de mayo del 2000. p. 12

en que están trabajando. Estas condiciones de trabajo inadecuadas son jornadas laborales prolongadas que rebasan el mínimo legal, salarios miserables que están por debajo del salario mínimo legal en el Distrito Federal, ausencia de vacaciones, trabajos peligrosos para su salud, maltratos, ninguna seguridad social para estos trabajadores, el no permitirles acudir a la escuela debido a la falta de tiempo o porque simplemente no le conviene al patrón que el niño aprenda, porque esto significaría adquirir conocimientos que a la larga le permitirán defenderse de las injusticias de que son objeto estos niños trabajadores.

Las condiciones críticas en que trabajan muchos grupos de niños, señalan algo más que un simple abandono por la sociedad.

Realmente cuando un niño trabaja, lo tiene que hacer para atender necesidades urgentes, ya sea porque está ausente el sostén económico en su hogar y de esta manera debe aceptar la responsabilidad de su familia o porque quien la sostiene económicamente, adquiere un ingreso que no basta.

Estos niños trabajadores, desde muy temprana edad tienen que enfrentarse a una dura realidad buscando el sustento que a diario requieren para sobrevivir. De tal forma, constituyen así la explotación

que se hace latente en todos los rincones de esta Ciudad, ya sea por sus propios padres, o sin duda, por el mismo patrón que aprovechándose de la prohibición se dedica a utilizar a esos niños.

Realmente muchos de los padres, tienen el deseo que sus hijos no acudan a realizar actividades laborales, por el perjuicio que se les pudiera causar a su salud física o mental.

Pero si aquellos, no tienen los medios de subsistencia idóneos para sus hijos, estos niños podrían tener esos mismos efectos dañinos en su salud, ya que no tendrán una calidad de vida adecuada y por ende sufrirán de problemas de nutrición, tampoco asistirán a la escuela, debido a la falta de recursos monetarios que se requerirán para solventar su formación escolar.

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

"Las graves injusticias de que son objeto los menores de 14 años, adquieren dimensiones intolerables".⁶⁰

Es necesario estar conscientes sobre el panorama cada día más abrumador, en el que infinidad de niños que aún sin entrar a la adolescencia se incorporan desesperadamente con motivo de sus grandes necesidades, a las duras tareas de índole laboral, sin importar que tan duras lleguen a ser.

A pesar de la buena voluntad que ha tenido México de proteger a los niños, ya que por cuestiones de salud, moral, protección y de cuidado se les ha prohibido trabajar con el objetivo de ampararlos para que no realicen duras tareas, nosotros consideramos que tal protección se traduciría en una desprotección, ya que el niño al no trabajar se le está desamparando de su derecho más elemental como es el alimento; estos nos impulsa a pensar que, ¿cómo podría alcanzar ese sano desarrollo y una buena salud, si el Estado no le puede garantizar ese buen desarrollo?, por lo que el niño al no tener asegurada su alimentación, se vería una vez más obligado a trabajar.

⁶⁰ DAVALOS, José. Op. cit. pp. 308 y 309.

Además de la desprotección jurídica que sufren los niños trabajadores, padecen del problema de desnutrición.

Este problema de desnutrición infantil lo sufre nuestro país con cifras elevadas, específicamente en el Distrito Federal, debido a que muchas familias no tienen los recursos económicos necesarios para darles a sus hijos una buena alimentación, ocasionándose así una reducción de la capacidad de aprendizaje en los niños, llevándolos a episodios verdaderamente dramáticos como es la enfermedad y la mortalidad temprana.

"De acuerdo con datos de la Unicef es de 3.8 millones de niños que sufren problemas de desnutrición, de los cuales 750 mil se ubican en el D.F.

"La mala alimentación causa deficiencias físicas y mentales que, en muchos casos, son de carácter irreversible, provocando que su crecimiento sea limitado, por lo que los infantes ven reducidas sus expectativas de vida al no contar con la capacidad suficiente para enfrentar los retos que se les presentan.

"Por último, Pablo de Anda (Diputado del PAN) indicó que durante los últimos años el problema de la

desnutrición infantil se ha agravado como consecuencia de la crisis económica en que se ha sumergido el país, porque afecta directamente las posibilidades del poder adquisitivo del salario, lo que repercute en los hábitos alimenticios, sobre todo de la población infantil, ya que según estudios recientes en los últimos tres años el número de mexicanos en situación de miseria aumentó de 14 a 21 millones, de los que cinco millones viven en el D.F."⁶¹

Estos niños sufren de las graves consecuencias de un crecimiento sostenido y sostenible aun en muchos países en vías de desarrollo, sobre todo en los menos adelantados, como el nuestro y que ha afectado en muchos Estados de la República Mexicana, incluyendo el Distrito Federal.

Los niños trabajadores en el Distrito Federal, no sólo son problema de carácter económico, sino evidencia de que hay profunda descomposición y desintegración social, y de que vivimos en una sociedad, una ciudad y un país profundamente desiguales. Cada vez nos damos cuenta, de que nuestra sociedad está cada vez más fragmentada, más polarizada, más desigual.

Por lo que estimamos que mientras no aumente la renta nacional, se incrementen gastos para la

⁶¹ COLIN, Sergio. "750 mil niños con problemas de Desnutrición". El Sol de México. 28 de junio de 1998. p. 12.

protección de las familias que necesitan elevar su nivel de vida, destinar más fondos a la educación, los niños se verán obligados a trabajar prematuramente y necesitarán que se les proteja para no ser explotados.

3.3. Fundamento legal

Nuestra legislación determinó dos condiciones diferentes para el trabajo de los menores. Primero: una prohibitiva en términos generales para todos aquellos trabajadores menores de 14 años, a quienes se les prohíbe de manera terminante la realización de cualquier actividad laboral y segundo: el permiso de que trabajen que realicen los mayores de 14 y menores de 18 años, pero siempre y cuando ese trabajo no represente algún peligro para ellos.

Al respecto de lo anterior, nuestra Constitución nos señala en su artículo 123, apartado "A" fracción III, lo siguiente:

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

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 22, dice:

"ARTICULO 22: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

Para que puedan trabajar los mayores de 14 y menores de 16 años, es necesario que cuenten con el permiso de sus padres o tutores, o en su defecto con la autorización de las autoridades del trabajo, así lo establece el artículo 23, de la LFT:

"Los mayores de 14 años y menores de 16 y cuya utilización para prestar servicios personales (por la ley), para que puedan desempeñar labores subordinadas, necesitan la autorización de sus padres o tutores y a falta de éstos, del Sindicato al que pertenezcan o de la junta de Conciliación y Arbitraje del Inspector del Trabajo o de la Autoridad política."⁶²

"ARTICULO 23: Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato

⁶² RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Pac, S.A. de C.V. México, 1992. p. 29

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".

Así de esta manera, también nuestro ordenamiento laboral le dedica el título quinto-bis al trabajo de los menores, comprendidos del 173 al 180, los cuales citaremos su contenido:

"ARTICULO 173: El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo."

"ARTICULO 174: Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios."

"ARTICULO 175: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales".

Este artículo resulta ser de gran trascendencia, ya que al prohibirle al menor desempeñar esas actividades que por su naturaleza puedan afectar su moralidad o su desarrollo físico, lo protegen de todo peligro, salvaguardado su salud e integridad física.

"ARTICULO 176: Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, 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".

"ARTICULO 177: 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. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".

Al respecto la Exposición de motivos de 1962 dice que "seis horas continuas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos".⁶³

"ARTICULO 178: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75".

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 445.

"Con respecto a la prohibición de la jornada extraordinaria y del trabajo en los días domingos y de descanso obligatorio: Expresa la exposición de motivos en cuanto a la primera "tiene como finalidad evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor. La prohibición del trabajo en los domingos y descansos obligatorios se propone permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, realizar paseos con su familia y acostumbrarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días destinados a honrar el trabajo".⁶⁴

Esto nos lleva a la opinión de decir que tal prohibición que se hace para que los menores no trabajen horas extras, y que puedan descansar los domingos, sea necesario para ellos, ya que se les da la oportunidad de convivir con su familia, realizar algún deporte, ir algún museo, acudir al parque o algún otro centro recreativo, etc., protegiendo su desarrollo, el cual deberá ser óptimo para los menores.

"ARTICULO 179: Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos".

Esto resulta ser de gran trascendencia, ya que le permite al menor trabajador descansar de sus

⁶⁴Id.

actividades laborales, y lo más importante es que el periodo vacacional será pagado por el patrón, lo cual resulta ser uno de los derechos que todo trabajador podrá disfrutar, sin distinción alguna.

Los patrones que empleen el trabajo de menores tienen ciertas obligaciones, tal y como lo señala el artículo 180 de la LFT, como son:

“ARTICULO 180: Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicaciones de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten”.

Una de las causas para justificar la prohibición de que trabajen los menores de 14 años, es con la finalidad de no entorpecer su desarrollo tanto físico

como mental y asegurarles una educación escolar idónea.

"Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad. Esta caracterización coincide con el pensamiento de la Exposición de motivos de las reformas de 1962: "Estos trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural".⁶⁵

"El niño - dice DE LA CUEVA - tiene derecho indiscutible a desarrollarse tanto física como espiritualmente y es indudable que el trabajo prematuro ni permite el desarrollo físico ni deja el tiempo requerido para las labores escolares".⁶⁶

Estamos de acuerdo con el comentario que hace Mario de la Cueva, con respecto a que el niño tiene derecho a desarrollarse sanamente, pero también es cierto que tiene derecho a que se le reconozca su actividad laboral y como consecuencia de ello, tenga una remuneración más justa y equitativa que le permita vivir decorosamente, sin abstenerse de lo más esencial.

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 443

⁶⁶ Ibid. p. 389.

¿Cómo podría tener un desarrollo sano, si no tiene los medios económicos necesarios para subsistir?. Si se les está prohibiendo trabajar, ¿De qué manera podrá sufragar los gastos que se deriven de la obligación escolar?.

"La cuestión de la edad mínima de admisión está estrechamente vinculada a la de la edad en que termina la escolaridad obligatoria, dado es evidentemente deseable evitar toda interrupción entre el final de los estudios y la admisión al trabajo."⁶⁷

Expresando nuestra opinión creemos que el estudio no es una barrera absoluta, para que estos niños puedan trabajar. En muchas ocasiones el estudio puede ser una de las razones para realizar actividades laborales, por lo que obliga a muchos niños a trabajar para pagar sus estudios y tener una formación escolar adecuada para su futuro.

"La realidad de los países americanos, como ocurre también en otros Continentes, difiere y no se ajusta en general a la expresión de sus textos legislativos. En donde las posibilidades educacionales son limitadas, la tradición y aún la pobreza y la ignorancia contribuyen a que la mano de obra de

⁶⁷ VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Tecnos. España, 1988. p. 400

jóvenes y niños se manifiesta y que sus condiciones laborales resulten ajenas a toda normativa".⁶⁸

A pesar de que en algunos países se permita que los menores de 14 años puedan laborar, en México resulta distinto, ya que ante el problema de que un excesivo número de niños tienen que trabajar para alimentarse o simplemente para costear sus estudios, a pesar de ello la ley establece que: "Queda prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años....."(Artículo 22 LFT).

Nosotros pensamos que aunque no se trata de una discriminación el prohibir el trabajo a los menores de 14 años, si se precisa como una necesidad vital para esos niños, que a pesar de que no han cumplido los 14 años, necesitan sobrevivir, de lo contrario, significa entonces ¿qué deberán cumplir con la edad mínima legal y satisfacer los requisitos que se señalan, para que pueda trabajar y así poder satisfacer sus necesidades?

Por lo que establecemos que esa caridad por parte de la ley, no ha podido cesar tal situación, porque cada día presenciamos la persistencia de esos niños que trabajan, para apaciguar las grandes necesidades que sufren, siendo víctimas así de la injusticia social.

⁶⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 482.

"En México, muchos menores desempeñan actividades económicas en busca de una remuneración. Su incorporación al trabajo se da a pesar de las disposiciones constitucionales y las leyes laborales vigentes.

"Muchos de ellos realizan, su actividad sin reconocimiento social, al margen de la legislación laboral, sin protección jurídica, ni acceso a la seguridad social y medidas de higiene, enfrentando riesgos que impactan su salud, su educación, el ejercicio de sus derechos, y en ocasiones, su integridad física y emocional".⁶⁹

3.4. Relación jurídica de Trabajo

Partiendo del concepto que establece nuestra ley con respecto al trabajador, se alude a que debe ser el servicio prestado de manera personal y subordinada, siendo admisible deducir que sólo una persona física podrá hacerlo, descartando completamente a las personas morales por el impedimento a realizarlo.

Así vemos claramente que, cuando un niño presta sus servicios de una manera personal y subordinada a un patrón, estos cumplen efectivamente

⁶⁹ ROBLES, Martha. "México ante el trabajo infantil". Excelsior. México 2 de mayo de 1998. p. 23

con los supuestos de trabajador y patrón, respectivamente.

"Esta manera de prestar los servicios de manera personal y directa por quien ha contratado sus servicios.

"Con el establecimiento a lo anterior, se permite garantizar el vínculo laboral entre el trabajador con el patrón, con el propósito de que denequen las relaciones individuales de trabajo".⁷⁰

La relación de trabajo será el vínculo jurídico establecido entre el menor trabajador y el patrón, en el cual el primero se obliga a prestar un trabajo personal, de manera subordinada y el segundo a pagar un salario, con motivo del trabajo prestado.

Ahora bien, ese vínculo jurídico laboral que se crea entre un menor trabajador que presta un servicio personal y subordinado a un patrón, constituye una relación de trabajo necesariamente, por las razones antes expuestas contenidas en el artículo 20 de nuestro ordenamiento laboral.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fecha 21 de septiembre de 1942, Tomo LXXIII,

⁷⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. cit. p. 60

Cuarta Sala, Quinta Época, del Semanario Judicial de la Federación, que al respecto establece:

"TRABAJO, PRESTACION DE SERVICIOS POR MENORES DE EDAD, EN MATERIA DE. Siendo evidente la existencia de servicios prestados por un trabajador, éstos producen todos sus efectos dentro del ordenamiento del trabajo, sin que se puedan invalidar por la circunstancia de que dicho trabajador, sea menor de edad, en los términos del artículo 20 del propio Estatuto, cuando los hubiere prestado, ya que este precepto no puede obligarlo a renunciar a los derechos que la Ley le concede; esto naturalmente, siempre que se prueben en el conflicto respectivo, los servicios que se hubieren prestado en beneficio del patrono."

"Aun cuando el trabajo de los menores de 14 años está prohibido, es innegable que cuando lo prestan bajo las órdenes de otra persona, física o moral, se configura plenamente, en los términos del artículo 20 de la LFT, una auténtica relación de trabajo".⁷¹

"No han faltado quienes han llegado al absurdo de pretender negar la condición de trabajadores a los menores de 14 años. Se basan en la falsa interpretación de que si la Constitución y la Ley

⁷¹ DAVALOS, José. Tópicos laborales. Editorial Porrúa. México, 1992. p. 99

prohíben el trabajo de los menores de esa edad, luego entonces, no puede reconocérseles la categoría de trabajadores".⁷².

Ya establecida la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón, por la prestación de un servicio personal subordinado, independientemente de la prohibición legal, se derivan de esa relación el pago de salario y demás prestaciones correspondientes, porque ha existido una relación de trabajo y por lo tanto, se han originado consecuencias legales que son inevitables.

3.5. Salario y Prestaciones

El salario representa uno de los derechos fundamentales del trabajador para poder satisfacer oportunamente sus necesidades fundamentales.

Todo trabajador tiene derecho a un salario que constituya una remuneración justa por su trabajo.

"EL SALARIO DE LOS MENORES - Del mismo modo que tratándose del sexo, tampoco la edad es una circunstancia que se tome necesariamente en cuenta para la fijación del salario. Tales normas descansan,

⁷² DAVALOS, José. Op. cit. p. 309

sin duda, en un principio de equidad, ya que no existe razón alguna para reducir el monto de la remuneración cuando se intercambian, por el contrato, los mismos valores".⁷³

De esta manera la fijación de ese salario, no tendrá que intervenir el tipo de sexo al que se pertenece, ni mucho menos la edad que se tiene. Dichas normas constituyen verdaderamente un principio de equidad.

"...los niños han pasado a ser parte de la actividad laboral sin que nadie les garantice ingreso ni derechos".⁷⁴

Y en efecto, la explotación incontenible hacia el trabajador infantil ha constituido una calamidad.

Para el menor trabajador, el salario constituye el objetivo principal por el cual está dispuesto a dar su fuerza de trabajo, el obtener esa remuneración es indispensable para él y para su familia, por lo cual al estar ausente ese pago, le están quitando el derecho al sustento.

Nosotros pensamos que el pago del salario representa una de las obligaciones que tiene el patrón

⁷³ DE FERRARI, Francisco. Op. cit. p. 191

⁷⁴ COLÍN, Sergio. "Alarmante aumento de niños que trabajan" El Sol de México. México, 25 de enero de 1998. p.2

hacia el trabajador, por lo que estimamos inconcebible que aquellos no cumplan con tal obligación, siendo que estos menores desarrollan su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, cumplen con la jornada laboral que les exige el patrón, etc.

Esa falta de pago se realiza, porque esos menores trabajadores no pueden exigir sus derechos laborales, ya sea porque no los establece la ley o porque simplemente debido a su corta edad no pueden defenderse de los serios abusos que cometen en contra de ellos.

Sin embargo, a pesar de ello, el patrón recibe los beneficios que obtiene gracias al gran esfuerzo que realizan estos menores, explotándolos de la forma más brutal y lo que es peor desgasta las energías que poseen esos niños, que en alguna forma representan su única garantía para poder tener una vida humana digna.

Nos parece tan injusto que si otras personas desarrollan el mismo trabajo, porque razón no se le otorgan las mismas condiciones de trabajo al menor, sólo porque hay una prohibición de ley, que ni siquiera ha ayudado a apaciguar el problema del trabajo infantil, o porque tal vez resulta más fácil explotar a un niño que a un adulto.

"Los millones de niños y niñas trabajadores están exigiendo con su sola presencia el reconocimiento socio-institucional, como sujeto económico, como sujeto laboral con todos sus derechos y prestaciones socioeconómicas correspondientes.

"Esos derechos y prestaciones son precisamente otro de los motivos esenciales por los que no se les quiere reconocer como fuerza de trabajo, como mano de obra que más que barata es regalada".⁷⁵

3.6. Protección y control de las autoridades del Trabajo.

"La forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores es a través de las actas que levantan los Inspectores del Trabajo, Federales o locales, en las visitas periódicas que practican a las empresas o establecimientos.

"Sin embargo, el panorama es nada halagador, toda vez que la falta de recursos humanos y económicos suficientes provoca que la Inspección del trabajo se convierta en una mecánica poco eficaz,

⁷⁵ BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli. Op. cit. p. 58

objeto de burla por parte de los patrones. Urge que la Inspección del Trabajo empiece a ser una realidad".⁷⁶

El potencial como nación y como sociedad rece directamente en el compromiso que tengamos con la formación y desarrollo de los menores de edad. En gran parte, delegamos ésta facultad a las autoridades del trabajo para que velen por la seguridad de los jóvenes trabajadores. Porque en mucho, o en gran medida, seremos co-responsables, cómplices y víctimas de la degradación a la que asistiremos de no resolver esta urgencia nacional: la del bienestar de nuestra infancia, que es finalmente nuestro futuro.

Nuestra la Ley Federal del Trabajo a través del artículo 540, establece las funciones que tiene la Inspección del Trabajo:

"ARTICULO 540: La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

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

⁷⁶ DAVALOS, José. Op. cit. pp. 306 y 307

- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones, y
- V. Las demás que le confieran las leyes”.

“ARTICULO 541: Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.
- III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

- IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- VI. Sugerir se eliminen los derechos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
- VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y
- VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones”.

“El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”. La norma se completó en el artículo 541 con la obligación impuesta a los inspectores del trabajo de vigilar especialmente el

cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de los menores.

"El mismo artículo 174 señala dos obligaciones destinadas a vigilar la salud, una a la Inspección del Trabajo, que debe ordenar exámenes médicos periódicos en los centros de trabajo, y otra a los menores, de someterse a ellos".⁷⁷

"El capítulo VII bis de la Ley dedicado al trabajo de los menores (artículo 110), lo declara sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección de trabajo, exige certificado médico inicial y otros periódicos de aptitud para el trabajo y prohíbe la utilización de los menores de 16 años en "expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, trabajos ambulantes sin autorización de la Inspección, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, los nocturnos industriales y no industriales después de las diez de la noche y los demás".⁷⁸

Las facultades que tienen las autoridades del trabajo, no han sido asimiladas con responsabilidad;

⁷⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 444

⁷⁸ SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando. Menores y mujeres ante el contrato de trabajo. Editorial Instituto de estudios políticos. Madrid, 1967. p. 132

ya que si vigilarán debidamente las labores de los menores de edad oportuna y debidamente, estos se encontrarían en una posición mucho más justa e idónea, desarrollando actividades propias de su edad y de su capacidad, cuidando su salud y su desarrollo físico-mental y si las multas no fueran tan risibles obligarían al patrón a no violar tan constantemente las disposiciones existentes relativas al trabajo de los menores.

Nosotros estimamos, que siendo una necesidad tan inmediata que los niños menores de 14 años se les permita trabajar, deberán hacerlo con condiciones laborales que no resulten ajenas a las normas y que realicen el trabajo con un control adecuado por parte de las autoridades del trabajo, para que de esta manera puedan vigilar su óptimo desarrollo y que el trabajo que desempeñen no resulte perjudicial para ellos.

Dichas autoridades del Trabajo deberán de vigilar que el trabajo que desempeñen los menores de edad, cumplan con las siguientes características:

- a) Que no sea nocivo para su salud y su desarrollo;
- b) Que no suponga una presión excesiva de carácter físico o psicológico;

- c) Que no les quite el tiempo a los niños para ir a la escuela;
- d) Que no les quite el tiempo a los menores para descansar o para jugar.

Pero lo más importante de todo, es que el personal que forma parte de la Inspección de Trabajo cumpla con sus obligaciones que les infiere la ley y que no acepten ninguna clase de soborno que ponga en riesgo la salud y el bienestar del trabajador infantil.

CAPITULO 4
REFORMA AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL F. III
"A" Y AL ARTÍCULO 22 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO Y LA NECESIDAD DE PROPORCIONAR
CONDICIONES FAVORABLES AL TRABAJADOR
INFANTIL.

4.1. Reforma al artículo 123 Constitucional f. III "A"
y al artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo.

El problema de los niños se agudiza cada día más y no basta una prohibición en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, que en vez de protegerlos, les está negando la posibilidad de sobrevivir y de satisfacer sus más elementales necesidades.

El trabajo infantil resulta ser ante todo una necesidad de supervivencia, pero también ha originado diversas cuestiones al respecto, lo cierto es que la ley prohíbe estrictamente la utilización de estos menores para el trabajo, como es nuestra propia Constitución al establecerlo así:

"ARTICULO 123 F. III A: 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".

De igual manera la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe al establecer en su artículo 22 lo siguiente:

"ARTICULO 22: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

"La realidad en el trato de nuestros niños es fría. La fracción III del artículo 123 "A" Constitucional y el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, prohíben tajantemente el trabajo de los menores de 14 años. Resulta más fuerte la necesidad de buscar alimento y cobijo que los imperativos de la legislación: en todo el país aproximadamente 2 millones de niños trabajadores sirve de manera subordinada a un patrón y quién sabe cuántos más deambulan por las calles, en las ciudades, trabajando en forma autónoma, haciendo o vendiendo cualquier cosa, con tal de ganarse la vida.

"No siempre la prohibición protege a la niñez. Las normas que niegan el trabajo de los menores de 14 años se inspiran en el deseo de que los niños tengan

oportunidad de cursar la educación obligatoria y de desarrollarse normalmente, como los demás. Son anhelos no alcanzados".⁷⁹

El contenido de nuestra legislación laboral en lo que respecta a los menores de 14 años resulta ser generosa en sus normas, pero no basta con tal proteccionismo; ya que están inspiradas en principios meramente utópicos que no se ajustan a la realidad.

Así establecemos, que la reglamentación sobre los menores establecida por la Ley Federal del Trabajo es extraña a lo que la realidad puede ofrecer, ya que vemos a diario y somos testigos de ello, a un gran número de niños que salen de su casa, si es que la tienen, a realizar un trabajo desde muy temprana edad y desde ese mismo instante en que emergen se encuentran desprotegidos jurídicamente, sin ninguna vigilancia y control por parte de las autoridades del trabajo, sólo se encuentran con una prohibición incisiva que los lleva al total desamparo.

Debemos enfocarnos a esta realidad que se presenta con mayor fuerza y es necesario que si la Constitución y la Ley Federal del Trabajo amparan a los menores de 16 y mayores de 14 años, sería necesario también y con mayor causa a los menores de

⁷⁹ DAVALOS, José. Op. cit. p.99.

14 años que también ejecutan un trabajo y que debido a su corta edad no los abriga nuestra ley laboral.

Es indispensable modificar las normas referentes al trabajo realizado por menores de 14 años, porque el prohibirlo deja en el olvido a los niños, que como todos lo sabemos, trabajan a causa de un estado de necesidad y si no hacemos nada por reestructurar esa prohibición, una vez más diremos que la ley está apoyada en principios imaginarios y no se adecua a realidades estrictamente sociales. Luego entonces, en vez de que se protejan a estos niños les estamos negando sus más fundamentales necesidades de protección jurídica.

"En lo que se refiere a los menores trabajadores, debemos acometer con urgencia estas revisiones a fin de actualizar la legislación, pues lo cierto es que los menores, en México trabajan, desde muy temprana edad y lo hacen con una total desprotección legal".⁸⁰

"Las medidas que regulen y velen por la protección de los derechos laborales de los infantes son impostergables. De lo contrario ¿qué expectativas promisorias les depara nuestra sociedad?".⁸¹

⁸⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 208.

⁸¹ DÍAZ, Francisco. "Impostergable, proteger a la población infantil trabajadora". El Día. México, 12 de marzo de 1998. p.2

En nuestra opinión, es ya el momento de asumir en conjunto, un compromiso de mayor asistencia social a nuestra infancia que registra un elevado número de niños mexicanos, víctimas no sólo de la desprotección familiar y del Estado, sino de la explotación laboral que ni siquiera las iniciativas para dar solución a la problemática de los menores que trabajan han atenuado tal situación, ya que ni siquiera tocan el aspecto central de porque tienen que trabajar y como lo hacen.

Nosotros consideramos, que es hora de aceptar que si trabajan los niños en fábricas, actividades artesanales, agropecuarias, industriales o desempeñando tareas de carga, el fenómeno se debe a que han fracasado las más esenciales propuestas de bienestar, desde las educativas, familiares, económicas y jurídicas, cuya ineffectividad refleja una injusticia, en el que esos seres tan débiles y con tantas necesidades, son las víctimas, de tan grave situación.

Así que a efecto del desajuste legal que se ha dado en los últimos años, se deberá pensar en los niños que tienen derecho a trabajar, en el que sean garantizados sus derechos laborales y de esta manera al estar comprendido su derecho a percibir un salario, con esto les estaríamos asegurando de manera mínima

su alimentación, salud y educación, que son necesidades tan básicas para todo ser humano.

La alternativa para solucionar el problema del trabajo infantil, será que se permita abiertamente este tipo de trabajo a los mayores de 12 y menores de 14 años, en vez de prohibir su utilización y reglamentarlo causará que los niños que realmente lo necesiten, se vean gratificados con la supervivencia de ellos mismos y de sus familias.

Una reglamentación que se ajuste propiamente al trabajo infantil, debe necesariamente contemplar una vigilancia apropiada por parte de las autoridades del Trabajo con el objeto de evitar abusos tan excesivos y la brutalidad tan característico en este tipo de trabajo.

Estos niños exigen respuestas inmediatas y objetivas que los alienten para seguir adelante, asegurándoles por lo menos un trabajo digno.

4.2. El principio de igualdad en las condiciones de trabajo.

El artículo 56, de la LFT, establece el principio de proporcionalidad y de igualdad en las condiciones de trabajo:

"ARTICULO 56: Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

De este mismo modo, el artículo 3, de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo hace referencia a lo anterior, estableciendo lo siguiente:

"ARTICULO 3: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Estos preceptos nos señalan que las condiciones de trabajo mínimas establecidas en las leyes constitucionales, serán igualitarias para los trabajadores que se encuentran en un plano de igualdad sin importar que existan diferencias de raza, nacionalidad, sexo, credo religioso o doctrina política.

Lo anterior, nos lleva a pensar que de acuerdo al ordenamiento legal, no se podrá hacer alguna distinción de condiciones de trabajo a las personas

que realicen el mismo trabajo en igualdad de circunstancias.

Así vemos claramente que a pesar del establecimiento de un principio tan importante como lo es la igualdad en las condiciones de trabajo, existen infinidad de niños que desempeñan el mismo trabajo que un adulto, esforzándose todavía más debido a su corta edad y a su poca energía y el resultado será en algunas ocasiones jornadas mucho más largas comparadas con los demás trabajadores, un salario más bajo que el mínimo si corren con la suerte de ser así, y una mayor explotación laboral por la única y sencilla razón de ser menores y no poderse defender.

Es importante señalar que si el principio de igualdad lo protege nuestro derecho laboral, siendo este un derecho de equidad, el concepto debe manejarse propiamente para todos los trabajadores, sin importar la edad que tengan a pesar de la existencia de una prohibición, porque creemos que no hay razón para discriminar a esos niños trabajadores que desempeñan la misma actividad que los demás, por lo tanto se les tendrá que aplicar las mismas condiciones de trabajo, por el simple hecho de ser también trabajadores.

4.3. Las condiciones de trabajo protegen la vida, salud y bienestar del Trabajador infantil.

Las normas sobre las condiciones de trabajo son la parte esencial del Derecho del Trabajo, su base, su fin, el espíritu que da vida y sentido al Ordenamiento jurídico porque son normas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso, estas normas brotan de la exigencia de la vida y su misión consiste en elevar la condición del hombre.

"Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. De esta manera, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajo, tenemos otras como la disposición de la jornada legal, que sin duda es una condición de trabajo."⁸²

Las condiciones de trabajo siempre serán cambiantes, ya que surgirán de acuerdo al curso de las exigencias y los anhelos humanos y de los cambios sociales y complementándose o transformándose a fin de ser siempre la expresión de la justicia y son también una forma para que los mismos trabajadores tengan el deseo de que se modifiquen, para cuando la

⁸² RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de trabajo. 2ª ed. Editorial Pac. S.A. de C.V. México, 1992. p. 23

Ley ya no corresponda a las necesidades y anhelos humanos y sociales, se tengan que modificar o en su caso ampliarse.

"La finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal".⁸³

Para el trabajador infantil, las condiciones de trabajo representan la manera de poder satisfacer sus necesidades prioritarias y poder alcanzar un nivel de vida social y económico digno, pudiendo tener de esta forma el bienestar tan anhelado por él mismo y para los suyos.

La aceptación que se ha venido dando del trabajo infantil, como algo históricamente innegable, como un hecho existente en la sociedad, concretamente en la clase popular, ha originado un planteamiento del problema y la manera de combatirlo será la facultad de otorgarles condiciones de trabajo justas y necesarias que sean inherentes a su edad, porque lo que sí es un hecho es que la barbarie no está en el trabajo en sí; está en la falta de

⁸³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 24

condiciones que se han negado otorgarles a los niños trabajadores.

De este modo, el niño debe gozar de los derechos mínimos y beneficios que la misma Constitución y la Ley Federal del Trabajo concede a los mayores de 14 años: jornadas máximas de 6 horas, prohibición del trabajo nocturno, salario mínimo, vacaciones, descanso semanal, descanso obligatorio, reparto de utilidades, aguinaldo, seguridad social, etc., y que les han negado rotundamente por la razón de ser menores de 14 años, siendo que también necesitan la protección de que se les otorguen esos derechos, por las grandes necesidades por las que atraviesan.

Estos derechos laborales que debe tener el menor trabajador, sirven para alcanzar la satisfacción plena de sus necesidades más inmediatas, se deberán aplicar para elevar su nivel de vida dentro de un concepto más amplio, proclamando todos sus derechos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, edad, posición económica o de cualquier índole.

Debemos conjuntamente hacer todo lo posible por mitigar los sufrimientos de estos niños, poniendo en práctica esos derechos laborales, respetándolos en su esplendor, haciendo conciencia de las grandes necesidades por las que atraviesan y de esta manera

fomentaremos el bienestar del niño, para que en futuro no muy lejano, esto sea una realidad.

De esta forma al poder otorgarle estos beneficios al trabajador infantil le estamos salvaguardando sus derechos más fundamentales, como lo es su vida, su salud, ya que al concederle condiciones de trabajo idóneas, le estamos dando además de eso la oportunidad de vivir dignamente.

Debemos comprometernos a respetar y velar por que se apliquen esos derechos laborales a los menores de 14 y mayores de 12 años, que necesitan alcanzar el bienestar que tanto ansían, esta reintegración de derechos se deberá hacer en razón de la dignidad de los niños.

De esta manera, pensamos en la reglamentación del trabajo infantil tanto en nuestra Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 123 "A" f. III y 22 respectivamente. Con esta reglamentación se permitirá que los niños mayores de doce y menores de catorce años que se encuentren en condiciones económicas difíciles, puedan trabajar. Para tal efecto, y para solucionar los problemas de que son objeto los niños trabajadores por la prohibición legal, pensamos en la creación de talleres infantiles que el mismo Estado establezca en beneficio de ellos, o la alternativa de poderlo hacer en el sector privado.

Para la instalación de estos talleres infantiles, se requiere de fondos monetarios provenientes del presupuesto estatal destinado para este fin, un porcentaje adecuado de la concentración de multas que se lleguen a imponer a los patrones que incumplan o violen las disposiciones contempladas en nuestra Ley laboral y la aportación de ganancias que se pudieran obtener en razón de las actividades laborales que en los mismos talleres se realicen.

Dicho fondo será administrado por Asociaciones de Asistencia Privada, quienes serán vigiladas por la Junta de Asistencia Privada y por los Organos especiales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Estos talleres se deberán establecer en lugares estratégicos, preferentemente cerca de las Delegaciones Políticas en el Distrito Federal.

Las principales actividades de trabajo que desempeñen los niños en esos talleres, será de panadería, actividades artesanales, manualidades, etc. Estas actividades son idóneas, porque no representan ningún peligro para la salud de los niños y le ayudan; ya que los capacita para aprender un oficio, que con posterioridad les será de gran utilidad. Con respecto a la jornada laboral que cumplirán será no mayor de cuatro horas y deberán ser remuneradas con un salario

mínimo, además de todas las prestaciones legales a que tendrían derecho, tales como descanso semanal, vacaciones, descanso obligatorio, aguinaldo, reparto de utilidades, seguridad social, etc.

La Dirección General de Inspección del Trabajo, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encargará de estudiar cada caso en el que exista un niño con necesidad de trabajar, para ello será necesario evaluar su aspecto social, económico, escolaridad, oficio del padre si es que lo tuviere, integración o desintegración del núcleo familiar, etc.; esto con la finalidad de incorporarlos a los talleres infantiles o en algún trabajo del sector privado, si es que por diversas razones lo necesite. Esta Dirección se encargará de expedir los permisos laborales, a los niños que necesiten trabajar, siempre y cuando se presenten acompañados de su padre o tutor o de una persona mayor de edad.

La Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, estará en condiciones de otorgar los permisos laborales, a los niños que necesiten trabajar, siempre y cuando se presenten acompañados de su padre o tutor o de una persona mayor de edad.

De la misma forma, pensamos que los centros infantiles y de esparcimiento que el IMSS y el ISSSTE, tengan establecidos, sean de utilidad para los

trabajadores infantiles, esto es, que tengan acceso gratuito a ellos, así como también a Museos, balnearios, centros de diversión, etc., esto con el objeto de que los niños descansen, jueguen en actividades recreativas propias de su edad y participen en la vida cultural y artística. Para ello, y de la misma manera, también la Subsecretaría de Previsión Social proporcionará credenciales que los identifique plenamente a los niños trabajadores y de esta manera puedan asistir a estos centros.

Asimismo, se deberá pensar en promover la queja infantil y adolescente cuando el personal de los talleres infantiles que se constituyan en el Distrito Federal o algún patrón cometa abusos en su contra y orientar a los menores sobre sus derechos laborales.

Será competente para conocer este tipo de quejas, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y será necesario que el niño acuda acompañado de su padre o tutor para manifestar las irregularidades que se hayan presentado durante la relación laboral, ya sea en los talleres infantiles o con algún patrón. Si en su caso las hubiera, el trabajador infantil contará con un defensor de oficio que lo asesore legalmente y de manera gratuita.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo de los menores se manifestó en Europa desde el siglo XVIII, sufriendo en la actualidad de innumerables abusos, que han sobrepasado la buena voluntad del Derecho del Trabajo.

SEGUNDA.- El trabajo infantil se presenta en el Distrito Federal como una respuesta a la pobreza y la crisis económica, la necesidad, el hambre, la enfermedad, la falta de hogar y el analfabetismo.

TERCERA.- El estudio del presente trabajo, nos demuestra eminentemente la existencia de la relación de trabajo entre un menor de edad y el patrón, ya que esta presupone necesariamente dos sujetos: el trabajador y el patrón, en el que el primero presta sus servicios de manera personal y subordinada, de esta manera observamos claramente que el trabajador infantil cumple con tal requisito, por lo tanto, se constituye la relación de trabajo de acuerdo al artículo 20 de la LFT, por lo cual independientemente de la prohibición legal, esa relación de trabajo conlleva a consecuencias que son inevitables, traducidas en derechos que deberá disfrutar el menor trabajador

como el pago de salario y demás prestaciones correspondientes.

CUARTA.- La anterior afirmación se basa en los artículos 123 Apartado "A" de la Constitución y 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 20, 23, 27, 37, 39, 56, 82, 83, 84, 90, 132, 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- El menor trabajador tiene derecho a recibir un salario, en razón de su trabajo. Esto lo establece nuestra Constitución en su artículo 123 f. VI y VII y los artículos 82, 83, 85, 86, 90 y del 98 al 116 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Es indispensable reformar las normas referentes al artículo 123 f. III "A" de nuestra Constitución, es decir que tal fracción deberá quedar de la forma siguiente:

"III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de doce y menores de catorce años, podrán ser utilizados para trabajar, siempre y cuando por razones económicas necesiten hacerlo, en los casos en que la Inspección del Trabajo lo determine. Tendrán como jornada máxima la de cuatro horas y los mayores de catorce y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas".

De la misma manera se requiere reformar el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, quedando reestructurado así:

"ARTICULO 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Los mayores de doce y menores de catorce años podrán ser utilizados para trabajar cuando se encuentren en condiciones económicas críticas; siempre y cuando continúen con su educación obligatoria.

SÉPTIMA.- Existe la urgente necesidad de otorgar condiciones favorables a los trabajadores mayores de doce y menores de catorce años, consistentes en una jornada laboral de 4 horas como máximo, salario mínimo, vacaciones, descanso semanal, descanso obligatorio, aguinaldo, reparto de utilidades; estas condiciones de trabajo protegerán adecuadamente al trabajador infantil en cuanto a su vida, salud y bienestar social, material y espiritual.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del trabajo. 5ª ed. Editorial Ariel. España, 1975.

ASHTON. La Revolución Industrial. 2ª ed. Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1954.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio. Legislación laboral. 7ª ed. Editorial Limusa. México, 1994.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1987.

BERMUDEZ CISNEROS. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México, 1978.

BRICEÑO, Alberto. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985.

BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli. El Trabajo infantil en México. Universidad Veracruzana, UNICEF, OIT. México, 1996.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 5ª ed. Editorial Sista. México, 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un nuevo Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, 1993.

----- El Derecho laboral en Iberoamerica. Editorial Trillas. México, 1984.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 2ªed. Editorial Porrúa. México, 1988.

----- Tópicos laborales. Editorial Porrúa. México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 15ª ed. Editorial Porrúa. México, 1998.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1977.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 9ªed. Editorial Porrúa. México, 1977.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Los menores y las mujeres en el Derecho del Trabajo. Editorial Astrea. Argentina, 1981.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1983.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. 2ªed. Editorial Pac, S.A de C.V. México, 1992.

RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Pac, S.A de C.V. México, 1992.

SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1990.

SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando. Menores y mujeres ante el contrato de trabajo. Editorial Instituto de estudios políticos. Madrid, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3ªed. Editorial Porrúa. México, 1975.

VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Tecnos. España, 1988.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Los Derechos del Niño.

Legislación sobre Derechos Humanos.