



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

395

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLAN"

29/10/01

LA NORMATIVIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL PARA LOS NIÑOS
TRABAJADORES MAYORES DE OCHO AÑOS Y MENORES DE
CATORCE AÑOS EN MÉXICO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO



P R E S E N T A

LAURA MONICA GABRIELA VEGA ORTIZ



ASESOR: LIC. RICARDO HUMBERTO NAVA TREVINO.

EDO. MEX. OCTUBRE DEL 2001.



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.

En principio, quiero agradecer con todo mi corazón a Dios, que me dió la oportunidad de vivir y ha estado conmigo siempre, consolándome en los momentos más difíciles.

A ti, Señor, encomiendo este trabajo que logré conformar con tu ayuda.

Te suplico, sigas guiando mis pasos.

EN MEMORIA de mi padre, el señor
Alberto Vega Quintana, a quien le agradezco
todo lo bueno que hizo por mí.
Él que me acompañó, te quiero mucho
y siempre te recuerdo.

A mi mamá, la señora María Teresa Ortíz Contreras,
quien con su ejemplo, cariño y esfuerzo
me ha formado como ser humano y a la cual,
debo todo lo que soy.

Te quiero y admiro muchísimo.

A mis hermanos José Alberto, Patricia, José y
Francisco Javier, por ser fundamentales en mi vida,
por darme una carrera y creer en mí.
Gracias por todo, por su cariño y consejos.

A mis cuñados, Yadina, Jesús, Ruth y Carmen,
por ser importantes para mí y brindarme su apoyo.
A mis sobrinos José Alberto, Guillermo, Daniel, Rodrigo,
Ricardo, Mauricio y Mariana, a quienes deseo seguir
adelante en lo que se propongan y sean muy felices.
¡Mucha suerte, porque tarde o temprano obtendrán la
recompensa.

A la señora Esperanza Camargo Barrera y al señor Miguel
Fernández Nava, quienes han sido un gran apoyo para mí,
que me han brindado su afecto al igual que mis cuñados y
concuñados Miguel y Daida, Laura y Mito, Yolanda y Mickey,
gracias por su confianza y sus atenciones.

A mis sobrinos América, Linda, Mitito, Polly,
Brenda, Lala, Miquelito y Ariadmita, a quienes
desee alcancen sus metas y sean felices
siempre. No olviden que todo esfuerzo tiene una
compensación.

A todos mis tíos, en especial a Aurora y Agapito Vega,
María de la Luz, Alfonso, Ignacio y
Dahurmino Ortíz Contreras, que en gloria estén,
por el cariño que siempre me brindaron y
a mi tía María de la Trinidad Ortíz Contreras
por sus consejos y su ejemplo de superación.
Asimismo, a mis tías, primos y sobrinos
de Numanán Michoacán.

A mis maestros, que a lo largo de mi trayectoria
estudiantil, compartieron conmigo el legado más
importante, sus conocimientos, brindándome la
oportunidad de salir adelante.

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
por abrirme sus puertas y darme la oportunidad
de alcanzar un sueño. Ser profesionalista.
Gracias a ella por todo lo bueno que viví en sus
aulas, donde conocí al hombre más maravilloso
del mundo, mi esposo Leonardo.

Con especial agradecimiento a mi maestro y asesor,
el Licenciado Ricardo Humberto Nava Treviño, por su
tiempo y valiosa ayuda para la realización de este trabajo.

A Maribel, por enseñarme que la verdadera amistad existe;
a mis amigos del CCN Oriente, Karina, Leticia, Oscar,
Martha y João. Asimismo a Helena, Keydy, Claudia,
Salvador y Mauricio; por compartir conmigo la mejor etapa
de mi vida; a mis amigos de la ENEP, especialmente a
Elizabeth, Beronice, Adela, Edgar y Javier.

A Martín y Martha.

A todos ellos, conjunta e indistintamente
gracias por ser los mejores.

A mi esposa Leonardo Fernández Camargo,
quien es lo más importante para mí, por ser
mi amigo, mi cómplice y el mejor compañero
que Dios me pudo mandar, aprendiendo de él
que con verdadera fe y empeño se puede lograr
todo, "hasta alcanzar el cielo con las manos".

Gracias por aguantarme, por ser como eres,
por regalarme tu presencia todos los días.

Te amo muchísimo y te dedico la presente,
que también es tuya.

"Gracias preciosa".

A "mis angelitos", que esperamos lleguen pronto.

Por último, a John, Paul, Ringo y George,
"The Beatles", quienes con su música han
alegrado mis días.

LA NORMATIVIDAD DE LA RELACION LABORAL PARA LOS NIÑOS TRABAJADORES MAYORES DE OCHO AÑOS Y MENORES DE CATORCE AÑOS EN MEXICO.

INDICE

	pág.	
INTRODUCCION.....	1	
 CAPITULO I		
PRECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE MENORES.		
 1.- Antecedentes del menor trabajador		
a) Epoca antigua.....	1	
b) Edad media.....	15	
c) Epoca moderna.....	20	
d) Epoca contemporánea.....	26	
 2.- Primeras manifestaciones del trabajo de menores en México		
a) El pueblo azteca.....	28	
b) El pueblo maya.....	31	
c) La época colonial.....	34	
d) El México independiente.....	39	
 3.- Regulación del trabajo de menores en las disposiciones constitucionales de nuestro país.....		42

CAPITULO II PANORAMA DEL TRABAJO INFANTIL EN MEXICO

1.- Factores que influyen en el trabajo infantil	49
a) La familia.....	54
b) La escuela.....	56
c) Situación económica.....	60
d) El medio ambiente que rodea al menor.....	62
2.- Causas que motivan la protección del trabajo de los niños.....	68
3.- Condiciones generales del trabajo en el menor.....	71
4.- Instituciones que brindan protección al menor trabajador	
a) De carácter nacional.....	76
b) De carácter internacional.....	

CAPITULO III EL MENOR TRABAJADOR Y LA LEGISLACION LABORAL

1.- Análisis comparativo de la definición de trabajo y la definición de niño trabajador.....	82
2.- Antecedentes legislativos en favor de los menores trabajadores, que preceden la creación de la Constitución de 1917.....	97
3.- Disposiciones Constitucionales de 1917 referentes al menor trabajador.....	100
4.- La Ley Federal del Trabajo y el menor trabajador	
a) La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	109
b) La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	111

5.- Prohibiciones laborales respecto al trabajo infantil.....	112
---	-----

CAPITULO IV

REGULACION DEL TRABAJO DE MENORES EN LA LEY ACTUAL

1.- Trabajo de menores regulado en la Ley Federal del Trabajo	121
2.- Relación de trabajo y contrato de trabajo para los menores trabajadores.....	128
3.- Condiciones de trabajo infantil.	
a) Jornada de trabajo.....	154
b) Días de descanso.....	158
c) Vacaciones.....	161
d) Salario.....	163
CONCLUSIONES.....	181
BIBLIOGRAFIA.....	187

INTRODUCCION

Los niños constituyen la población mas numerosa y vulnerable que existe en nuestro país y sobre ellos, recae uno de los problemas sociales más graves que en los últimos años se ha incrementado; el empleo clandestino. Muchos son los elementos que intervienen para que un niño tome esta decisión, pero el resultado es el mismo, contribuir al sostén familiar o en casos extremos, trabajar para el sustento propio. Se olvidan entonces de la escuela, si es que asisten a ella, de hacer deporte, de los juegos, de la convivencia sana y de todo aquello que brinda una infancia feliz y un desarrollo físico y mental óptimo.

Desde tiempos remotos, el trabajo ha sido la base para el progreso de toda civilización; se le ha otorgado diversos valores e incluso se ha depositado en distintas manos, sin embargo, parece que ha perdido su verdadera esencia, que es la de enaltecer al hombre para degradarlo, ya que se ha ido desde la simple colaboración de grupo en beneficio de la comunidad hasta la más condenada explotación en contra de los seres más indefensos, como son los niños.

Es así que desde un punto de vista jurídico y humano, el presente estudio pretende exponer en su primer capítulo, los antecedentes históricos del trabajo de menores en las culturas que han dejado huella en la humanidad, haciendo un recorrido por la vida social, económica y legal de cada una de ellas. Particularmente se mostrará la forma en que se ha desarrollado en nuestro país desde tiempos memorables hasta nuestros días, así como la serie de disposiciones que se han tomado al respecto para regularlo y llegar así a nuestra máxima Ley.

En el segundo capítulo se describe la realidad que vive la gran mayoría de los pequeños que tienen la necesidad de trabajar, indicando aquéllas circunstancias que intervienen en este hecho y las causas que motivan su consecuente protección, debido a que en su mayoría las actividades que desempeñan carecen de ella, afectándolos más de lo que pudieramos imaginar en todos los aspectos de su existencia. Por ello han tomado cartas en el asunto instituciones de carácter nacional e internacional cuyo objetivo es precisamente brindar éste auxilio, siendo necesario revisar sus funciones. Constitucionalmente, se han brindado una serie de disposiciones que es importante conocer, por lo que se enumeran de igual forma.

El tercer capítulo tratará acerca de la manera en que la legislación laboral maneja esta situación. El proporcionar una definición de trabajo y conocer a quién se considera trabajador nos ayudará, mediante confrontación con nuestra realidad actual, a obtener una definición de lo que es un niño trabajador y cuales son sus actividades más comunes. Además, mediante la revisión de los preceptos establecidos en su favor, anteriores y posteriores a la Constitución de 1917, entenderemos como se conformaron los que hoy conocemos, tanto en la Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo.

Para finalizar, en el cuarto capítulo veremos como la Ley actual recoge estas ideas y las plasma en sus páginas, tratando de rescatar lo que queda de ese espíritu que quisieron imprimir los legisladores en otras épocas. Se habla de relación de trabajo y de contrato de trabajo que respalda las condiciones bajo las cuales deberá desempeñarse, pero que respecto a los niños trabajadores son ignorados, imponiéndose el criterio del patrón que les hace el favor de emplearlos, y que ahora, ejerce una explotación similar a la de antaño, porque la Ley prohíbe su empleo al carecer de la edad requerida.

La finalidad específica que se busca mediante la elaboración de la presente tesis, es la de establecer la importancia y la necesidad de una adición al artículo 123 constitucional en su apartado A fracción III, mediante la cuál se permitirá la utilización del trabajo de los menores de catorce años, siempre y cuando se cumplan determinados requisitos, sentando las bases para crear una normatividad laboral para los niños trabajadores, cuya edad sea mayor de ocho años y menor de catorce, por las razones que se manifiestan a lo largo de la misma. Tal adición los protegerá de los abusos y arbitrariedades que actualmente padecen por no encontrarse regulados en la Ley Federal del Trabajo y se aliviará en gran medida su sufrimiento, remediando la situación de muchos niños trabajadores que ven minado su esfuerzo por no contar con el apoyo de la Ley . Ya es hora de que se tome en serio ésta grave problemática que afecta no sólo a estos pequeños, sino a nosotros como sociedad.

CAPITULO I

PRECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE MENORES

1.- Antecedentes del menor trabajador.

En el presente capítulo se realiza una amplia descripción de las actividades humanas que a lo largo de la historia se han conceptualizado como trabajo; así vemos que desde las más simples hasta las más complejas, cada una, en su momento y lugar han tenido especial importancia por sus singulares características y posteriores consecuencias. Es común que se pretenda desligar a los menores de éstas tareas, pero desde tiempos remotos hasta nuestros días han participado en ellas, en mayor o menor proporción, por lo que se abarca con especial cuidado en cada etapa de la humanidad, la forma en que se da su colaboración.

a) Epoca antigua.

En las comunidades primitivas, el trabajo iba ampliando los horizontes del hombre, haciéndole descubrir de manera constante en los objetos de la naturaleza, nuevas propiedades que hasta entonces desconocía. El desarrollo del trabajo al multiplicar los casos de ayuda mutua y de actividad conjunta, mostraba al mismo tiempo sus ventajas para cada individuo, ya que lo agrupaba con los demás. El trabajo, en esta etapa histórica, comienza con la elaboración de instrumentos de caza y pesca; los primeros son utilizados también como armas. Se desarrollaron diversas técnicas de caza, como fueron las trampas preparadas en las veredas, el llamamiento de animales por medio de sonidos guturales al que se le nombró ojeo, la sorpresa y, para los animales más veloces, el arco y la flecha. El consumo de la carne significó a su vez el

uso del fuego y la domesticación de animales, aprovechando todos sus elementos. Por ejemplo, la piel era limpiada y curtida por los niños, más tarde, era unida y ya terminada constituía el vestido que protegía de las inclemencias del tiempo; sus tendones servían para hacer ligaduras y sus huesos, diversos instrumentos.

“Los pequeños miembros de la familia se dedicaban al pastoreo de animales, les alimentaban y daban de beber, ayudaban en la fabricación de utensilios varios, como las hachas de mano, puntas de lanza y flecha, navajas, anzuelos, arpones y muchos otros instrumentos en piedra, madera, hueso, asta o marfil, sílex, cuarzo y granito, tallando estos materiales hasta alcanzar formas muy finas”. (1)

Dado que el hombre aprendió a vivir en cualquier clima y se extendió por toda la superficie habitable de la tierra se crearon nuevas necesidades al obligar al hombre a buscar habitación y a cubrirse, para protegerse del frío y de la lluvia. Surgieron nuevas esferas de trabajo, como el cultivo de algunas plantas y la crianza de animales. Apareció una primera división de labores cuando los pueblos agrícolas asignaron los cultivos a los niños, las mujeres y los ancianos; los pueblos ganaderos, encomendaron a éstos el cuidado de las aves y animales pequeños. Poco a poco las esferas se diversificaron y perfeccionaron de generación en generación.

La agricultura, como actividad básica trajo consigo nuevas invenciones como el palo de cavar, hoces de madera, la azada y arado de madera; importantes conocimientos en relación con los periodos de la siembra, la selección de semillas y la

(1) BOLAÑOS MARTINEZ; Raúl. Historia 2. Nuestro Pasado. Editorial Kapelusz Mexicana, México, 1989, p. 28.

utilidad de vegetales. Los pequeños, contribuían en la recolección y trituración de granos para la obtención de harinas, fueron enseñados a elaborar pan, a cocerlo, a cultivar el algodón y lino para el hilado y tejido de fibras, la creación de telas y elaboración de vestidos. Aprovecharon la leche para hacer quesos. Observamos que la diferencia esencial entre el hombre y los animales radica en que éstos últimos utilizan la naturaleza exterior y la modifican por su propia presencia, en cambio, el hombre la modifica y la domina, obligándo a servirle. Esto viene a ser de nuevo efecto del trabajo.

"El trabajo es la fuente de toda riqueza, afirman los especialistas en economía política. Lo es, en efecto, a la par que la naturaleza, que le provee de materiales que él convierte en riqueza. Pero el trabajo es muchísimo más que eso. Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre". (2)

En los pueblos de la antigüedad se le restó valor sin dejar de reconocer el importante papel que desempeñó; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso, los grandes filósofos lo consideraron una actividad impropia para los individuos.

"En Babilonia, durante la II Dinastía de Hur en el año 2100 a.C. algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado. Estos trabajadores se encontraban sometidos a la autoridad de jefes de equipo que a su vez, respondían ante intendentes. (3)

(2) ENGELS, Federico. *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*. Ediciones y Distribuciones Hispánicas, México, 1991, p. 5.

(3) BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla, México, 1989, p. 51.

Así, los babilonios aceptaron a la esclavitud como institución procurando una mano de obra muy barata, a cambio, se recibía una mala comida y una peor vivienda. Los menores trabajadores eran independientes y se empleaban con frecuencia en industrias pequeñas, de carácter familiar o artesanal, o bien, lo hacían en las cosechas de los grandes propietarios o al servicio de los mercaderes marítimos. No obstante, los esclavos realizaban los más duros trabajos; es el caso de los varones, quienes efectuaban la construcción de los templos, la explotación de las minas y eran remeros en las galeras.

En Egipto se brindó un reconocimiento al trabajo; tal es el caso del faraón Ramsés II el cuál, exclamaba respecto a los que construían su tumba, que lo hacían a cambio de pan, tejidos, aceite, y trigo en gran cantidad, lo que aseguraba su subsistencia. De tal manera, trabajarían para él con un corazón agradecido sin preocuparse por sus necesidades, laborando con alegría.

Un texto religioso egipcio señala que el Dios creador ha dado a los hombres el pan, así como el trabajo, para que vivan de ello; de este modo se establece como un principio divino que enaltece a los seres humanos, constituyendo el pilar de su existencia. Pese a esto, respecto a su desempeño, el grueso de la mano de obra corría a cargo de los campesinos de los alrededores con sus respectivos hijos, que desde la más corta edad se encontraban al mando de contratistas e ingenieros para la construcción de grandes obras, la abertura de canales o levantamiento de diques. Estos a su vez, eran retribuidos por el rey. A este respecto, niños impúberes penetraban por las galerías subterráneas hasta llegar a las rocas, recogiendo penosamente los fragmentos de mineral, llevándolos hasta la entrada de las mismas.

El pueblo egipcio, tuvo como principales actividades la creación de artesanías para el comercio interior en dónde pequeños artistas se encargaban de moldearlas principalmente en barro y madera, tallándolas cuidadosamente hasta darles la forma deseada, pintándolas y decorándolas. Participaban en la elaboración de textiles, ebanistería, realizaban trabajos de joyería y demás artículos ornamentales hechos con pedrería; otros se empleaban en la construcción de embarcaciones, particularmente, se dedicaban a arrastrar los materiales requeridos para ello, otros más, realizaban trabajos como curtidores, alfareros y canteros. Estos oficios se transmitían de padres a hijos, pero en otros casos eran admitidos menores de edad que querían aprender estas labores, a cambio de que al terminar su aprendizaje, se quedaran a trabajar con su maestro, el cuál recibía durante la enseñanza pagos en especie, tales como animales, vegetales, granos, perfumes, papiros, etc.

Al desarrollarse el comercio exterior, que trajo consigo una gran cantidad y variedad de artículos, muchos niños encontraron otro medio de subsistencia al ser ellos quienes desembarcaran y transportaran las pesadas mercancías hasta su destino de venta.

“Los egipcios poseían elementales conocimientos de química que aplicaron en el trabajo de la cerámica; de los esmaltes y del vidrio. En anatomía y medicina consiguieron importantes avances que emplearon en sencillas operaciones y para el embalsamamiento de cadáveres. Mostraron valiosos conocimientos en ingeniería, con los que realizaron importantes obras hidráulicas en el Nilo y en la construcción de enormes edificios como las pirámides de la zona de Gizeh, Keops, Kefrén y Micerino, así como los monumentos y templos de Karnak, Abu-Simbel y Luksor”. (4).

(4) BOLAÑOS MARTINEZ, Raúl. Op. cit. p. 59.

Era común encontrar a menores deambulando por las cámaras piramidales en construcción, ya que decoraban con enorme precisión las efigies del faraón, de sus dioses, escenas cotidianas de la vida egipcia y numerosos jeroglíficos.

Los egipcios fueron libres durante las primeras dinastías de los faraones. Posteriormente, el levantamiento de las pirámides exigió mayor cantidad de mano de obra, por ello, los faraones impusieron una esclavitud tácita al exigir la contribución obligatoria y gratuita para llevar a cabo estos monumentos funerarios, que sería mejor dedicarlos al sufrimiento de todos aquellos que participaron en su construcción. Esta situación generó protestas, que fueron prontamente calladas y ahogadas en sangre. Existieron pues, no solamente la clase teocrática de los sacerdotes, la nobiliaria de los líderes guerreros y de la familia del faraón, la de los ganaderos y los artesanos y la de los trabajadores manuales, sino también conflictos sociales.

Una sátira social comprendida en un papiro que contiene las advertencias de un padre a su hijo, recomienda que no sea ni carpintero ni albañil, porque tales oficios deforman el cuerpo y el espíritu y le aconseja las áreas intelectuales como las de los escribas al servicio inmediato del faraón.

Pasamos ahora a Israel, que durante su peregrinar de años se dedicó principalmente al pastoreo, siendo frecuente que los miembros más pequeños de las familias hebreas acompañaran y guiaran a los rebaños para alimentarlos, así también los cuidaban. Extraían la lana, la leche y demás derivados de aquellos animales que tenían a su cargo. Muchos grupos adoptaron la agricultura; de esta forma las tierras de los grandes propietarios eran trabajadas por campesinos y esclavos con la ayuda de sus respectivos hijos que en ocasiones, llegaban a realizar las mismas jornadas de sus

padres. Debido a que los judíos fueron grupos de pastores en los que el padre de familia era la única fuente de autoridad a quién los hijos y demás miembros debían absoluto respeto, estaban condenados a vivir bajo su sombra, desempeñando las tareas designadas sin protesta alguna por el temor de ser severamente castigados por su desobediencia por Dios. En algunos casos los propios padres se valían de este miedo para ponerlos al servicio de los sacerdotes y mercaderes, tratando de obtener para sí un mejor trato y demás beneficios.

La situación cambia radicalmente para la clase privilegiada constituida por la nobleza, los terratenientes, sacerdotes y algunos mercaderes al encontrarse bajo la dominación de Egipto. Entonces alcanzaron cierta importancia los artesanos y los orfebres hebreos, así como los tejedores y constructores, que nuevamente se formaron en su base por pequeños trabajadores. En el libro del Éxodo se describe una de las principales rebeliones sociales de la antigüedad debido a la opresión laboral de los hebreos por el faraón, siendo objetos de humillación constante, les hacían aún más pesados los trabajos del barro, de ladrillo y de toda clase de labores desarrolladas en las construcciones del país.

“Por eso fueron los jefes de Israel y alzaron la voz ante el faraón, diciéndole: ¿Por qué tratas de ésta manera a tus siervos? Ya no se nos da paja, y sin embargo se nos exige el mismo número de adobes. Nos apalean a nosotros tus siervos, y tu pueblo es tratado injustamente. Pero el faraón les respondió; Estáis demás, id pues a trabajar. No se os dará paja. Sin embargo entregaréis la cantidad acostumbrada de adobes”. (5)

(5) Sagrada Biblia, Traducción del Pbro. Agustín Magaña Méndez, 69. Edición, México, 1998, p. 69.

Pero en ésta cultura también existió la esclavitud, resaltando que en la construcción del templo de Salomón se utilizaron 70,000 peones para conducir a hombros las cargas y 80,000 para tallar las piedras en las montañas, a más de 3,600 capataces. Había dos clases de trabajadores distintos de los esclavos: eran los artesanos y los jornaleros ocupados sin continuidad, preferentemente en las siembras y en las siegas de los campos. Los hijos de estos trabajadores tenían las mismas actividades y solían acompañar a sus padres en las largas faenas. Otros, tenían como ocupación la de aguadores. Junto con las mujeres daban el preciado líquido a todos aquellos que participaban en las construcciones y demás actividades agotadoras, cargando e incluso, arrastrando las pesadas ánforas, recorriendo una y otra vez largos trechos de camino bajo los rayos de sol. En el aspecto religioso, obtuvieron su mayor significado histórico por el desarrollo del cristianismo, doctrina aparecida durante la dominación romana y que ofrecía recompensas en el más allá, a cambio de la explotación y sacrificios a que estaba sujeto el pueblo judío.

En Grecia encontramos un nuevo matiz. Cuando las tribus de pastores se convirtieron a la vida sedentaria, se dedicaron al trabajo agrícola, cultivando trigo, vid, olivo y algunos frutales. En ambos casos los niños pequeños participaban en éstas tareas ayudando a sus mayores o bien, las realizaban por sí solos. Se construyeron edificios públicos y templos dedicados a sus deidades, con la numerosa ayuda de niños que transportaban ayudados por a cuerdas, los diversos materiales necesarios para este propósito. Posteriormente, muchos de ellos se colocaban como aprendices de los grandes escultores, quienes les enseñaban a trabajar los bajorrelieves para decorar los frisos y esculturas libres inspiradas en los dioses o en las actividades diarias. El pastoreo de algunos rebaños de ovejas y cabras, que hacían posible la satisfacción de las necesidades esenciales de la familia dedicada a éstas labores, que en ocasiones se

prolongaban hasta el atardecer y que favorecieron también a la población. De manera semejante trabajaron las artesanías, lo que benefició el intercambio comercial, pero que eran mal pagadas, por lo que apenas alcanzaba para cubrir sus necesidades primarias. Por otra parte, las tierras eran trabajadas por individuos de condición humilde.

En sí, la agricultura, el comercio y la guerra absorben la actividad de las clases laboriosas de éste país. El principio del trabajo se afirma ya en las Constituciones de Teseo y Solón para los atenienses, pero con el tiempo, los oficios manuales fueron abandonados a los esclavos y a los extranjeros. Estos desempeñaban los quehaceres domésticos, velaban por la seguridad de las familias y hasta trabajaban para terceros, pero en exclusivo provecho de sus dueños. Era común que los hijos pequeños de los sirvientes lo fueran también y se dedicaran a las más penosas tareas de la sociedad griega. Se les humillaba sobre manera, ya que limpiaban las sandalias de sus señores, librandolas del lodo, cargaban las cabalgaduras de sus amos y en ocasiones, limpiaban las armas de la sangre enemiga. Tocante a la guerra, en Esparta se tenía por objetivo el lograr que cada uno de sus hombres y mujeres fuera un diestro guerrero, por lo que el Estado intervenía en la vida de sus habitantes desde niños, buscando la perfección en todos los sentidos. Al respecto, la siguiente cita:

“A los 7 años el pequeño abandonaba el hogar para integrar grupos manejados por educadores militares, que se preocupaban por desarrollar la capacidad física del individuo y, finalmente adiestrarle en el manejo de las armas. No se permitía la existencia de hombres débiles o deformes, pues al nacer, si se les encontraba algún defecto físico, se les daba muerte arrojándolos a los desfiladeros del monte Taigeto.”

(8)

(8) BOLAÑOS MARTINEZ, Raúl. Op. cit. p. 134.

En Atenas se desarrolló la industria y el comercio, creando talleres para incrementar la producción artesanal, a los que acudían en ocasiones familias completas para obtener el sustento. En contraste con Egipto, uno de los escasos oficios libres era el de tejedores, actividad que se desempeñaba por unos cuantos dracmas a cambio de horas y horas de trabajo.

Se reconocía a la esclavitud como algo natural y hasta necesario por los filósofos. El gobierno ejercido por la nobleza, tenía el control sobre los artesanos que vivían de sus oficios; más abajo, se encontraban los jornaleros sujetos a la paga escasa que recibían de otros y, por último los esclavos, numerosísimos, que eran patrimonio de los aristócratas. Pero algunos pensadores daban al trabajo la dignidad de constituir el modo de esquivar a la pereza, como consideraba Pericles. Aristóteles en cambio, lo desacreditaba e incluso, señalaba que una Constitución que aspirara a ser perfecta, no debería reconocer nunca como ciudadanos a los obreros manuales. Es el caso del gran escultor helénico Fidias, ya que sus obras eran producto de las manos, como las de los esclavos. Contra ese menosprecio se alzó Sócrates; Homero dignificó en sus poemas el trabajo honrado y Hesiodo, en su obra "Los trabajos y los Días" alaba el trabajo manual, al decir que los dioses y los hombres detestan a los que viven en la ociosidad, a los que nada producen y agrega, que el trabajo toma a los ojos de los mortales, honrados a los hombres que lo realizan.

"La explotación de las minas de plata llevó a la implantación del salario abonado a los trabajadores libres que eran contratados, ya que los esclavos que efectuaban esa misma tarea nada percibían si eran empleados al servicio de su amo". (7)

(7) ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO; Luis. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo I, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989. p. 169.

En éste último párrafo observamos el menosprecio que una vez más sufrían los esclavos, al quitárseles la recompensa de su trabajo, en las agotadoras jornadas realizaban al extraer el mineral. Aquí también aparecen los niños que se encargaban de recoger y transportar los fragmentos de piedra preciosa en pesadas cargas, arrastrando las carretillas hasta la entrada de la mina, soportando malos tratos y la atmósfera que los rodeaba, sin probar alimento hasta avanzada la mañana y bebiendo de vez en vez, cuando los aguadores, también niños, recorrían las afueras de las minas, junto con sus madres a cambio de una paga mísera y de unos cuantos granos extra de trigo, durante los breves descansos de los primeros.

Llegamos así a la imponente ciudad de Roma, que constituyó el imperio más grande de la antigüedad, abarcando amplios territorios que cubrieron la cuenca del Mediterráneo lo mismo en Europa, Asia y África. Se presenta una dualidad de clases, una poderosa y otra miserable, los patricios y los plebeyos. Estos últimos se formaban por los súbditos de los pueblos vencidos, por los clientes, que eran hombres libres bajo la protección de los patricios a cambio de trabajar sus tierras y que con posterioridad, disminuyeron al unirse a la plebe y luchar por algunos derechos y por los peregrinos, que eran los extranjeros de entonces. Los patricios monopolizaban la ciudadanía y con ella, el ejercicio exclusivo de las magistraturas, sólo ellos podían contraer justas nupcias, ejercer el comercio y disponer por testamento. Sin embargo, no todos eran derechos para ellos, ya que por honor estaban obligados a guerrear y, por ser los únicos con medios económicos, sobre ellos recaían los gastos públicos.

“Los esclavos, si bien en los primeros tiempos fueron escasos y se les destinaba principalmente a las labores domésticas, al desarrollarse plenamente el poderío romano aumentaron en forma considerable y fueron el sostén de la economía romana. Hubo

épocas, particularmente a partir del siglo II a.C., en el que el 90% de las actividades productivas eran desarrolladas con la fuerza de trabajo esclavo, además de que las más penosas tareas, como la estriba en los puertos o el remo que impulsaba las embarcaciones se les encomendaba precisamente a ellos". (8)

Es así que pequeños niños se dedicaban a cargar y descargar en las bodegas de los barcos además de realizar la limpieza de los mismos; en ocasiones limpiaban las armas de guerra, las pesadas armaduras y los caballos. Además, participaban en la construcción de numerosos templos, palacios, acueductos y residencias de la gente acomodada. Asimismo, ayudaron sobremanera en la construcción de carreteras, que hicieron más rápida y segura la comunicación. Los aprendices de grandes escultores ayudaban a tallar las piedras para utilizarlas en el bajorrelieve. A otros, se les dio instrucción en el manejo de los metales como el bronce, del cuál salieron bellísimas esculturas que representaban a los dioses, a los emperadores o a personajes prominentes; todas ellas realizadas por éstos jóvenes que dedicaban su vida a éstas actividades. Todo esto, en beneficio del Estado romano.

Respecto a los niños patricios, se les educaba con especial cuidado en el seno del hogar y al llegar a la adolescencia se les permitía acompañar al padre, para que aprendieran las funciones del Estado y las normas a las que debían sujetarse como ciudadanos de Roma. En época de la República, los jóvenes de buena posición económica eran educados en su propia casa por un pedagogo, mientras los pobres asistían a una escuela llamada Ludus, en dónde se les enseñaba a leer, escribir y contar; pero en casos extremos, como el de los esclavos, era muy difícil que tuvieran acceso a las escuelas elementales.

(8) BOLAÑOS MARTINEZ, Raúl. Op. cit. p. 177

“Se encuentra ya aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo, al cuál se le encuadró dentro del derecho civil bajo las figuras de la compraventa y del arrendamiento y cuyo objeto eran precisamente los esclavos, las bestias y demás implementos del trabajo”. (9)

Así el concepto del trabajo para los romanos, era el de una res, el de una cosa con valor material, equiparándose a una mercancía, menospreciando el trabajo industrial y el del artesano. Al ser objeto de arrendamiento, surgen nuevas instituciones contractuales:

Locatio conductio operarum. En esta figura, una persona (*locatio operarum*) prestaba el servicio a otra (*conductor operarum*), que adquiría el beneficio de la mano de obra.

Locatio conductio operis. Aquí, una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra. El labrefío se llamaba *locator operis* y el empresario o trabajador *conductor operis*.

Locatio conductio rei. Este se refería al arrendamiento de esclavos.

Con referencia a la agremiación romana, los colegios, cuyo vocablo posee más el carácter de centro de enseñanza que de gremio, proviene etimológicamente del verbo latino *colligare*, que significa reunir o reunirse. Integrados en sus primeros tiempos por trabajadores libres, con posterioridad se unieron a ellos los libertos y los esclavos, especialmente en la ceremonias rituales, ya que cada colegio tenía su dios tutelar.

(9) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 3a. ed. Editorial Porrúa, México, 1990, p. 5.

A pesar de lo anterior, apenas se ocuparon los colegios romanos de la reglamentación del trabajo, pues dado el número considerable que existía de esclavos aquél era servil y esta clase de trabajadores tenía obligaciones pero no derechos. El único punto regulado fue el referente al salario, debido a los propios colegiados (collegiati); y a este respecto vemos una ordenanza del emperador Dioclesiano que completa y modifica la legislación establecida por sus predecesores, por fijar la escala de salarios a la cuál habían de atenerse los productores y mercaderes.

En la época imperial, los entonces existentes se dividían en dos grandes categorías, según fuera su carácter público o privado: los colegios públicos comprendían todas las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo. Los miembros de las profesiones gozaban de cierto número de beneficios, además del salario a que tenían derecho. Estaban exceptuados de las funciones públicas y, especialmente, de los gravámenes municipales, tan onerosos al principio del Imperio; podían excusarse de toda tutela; si eran acusados no se les sometía a tormento y por último fueron eximidos del servicio militar. La contraparte de esos privilegios consistió en que el colegiado estaba sujeto a su oficio; ese sometimiento, además no pesaba en un sólo individuo sino que era hereditario en el sentido más riguroso; la obligación de continuar la profesión se imponía a los herederos.

Por otro lado, los colegios privados estaban constituidos por cuantos ejercían, entre muchos otros, los oficios de banqueros (argentarii), picapedreros (lapidarii), marmolistas (marmolarii), fabricantes de mantas (centonarii), vinateros (negotiatiores vini), sastres (vestiariae), aguadores (aquarii), arrieros (asnarii) y médicos (medici), en mezcla sorprendente para el criterio actual.

Así figuraban los músicos auxiliares del culto, los artífices o joyeros, carpinteros, tintoreros, forjadores del cobre y alfareros, todos ellos agrupados en estas escuelas de enseñanza, que admitían a los menores sin importar la edad, pero lo que sí importaba era que tuvieran ganas de aprender y demostraran sus habilidades sobre la marcha. Por ejemplo, muchos niños se dedicaban a picar piedra, otros, auxiliaban a los marmolistas en la labranza de ésta roca, muchos más, se encargaban de teñir las ropas de vivos colores, fabricaban mantas, elaboraban vinos, eran aguadores, arrieros o reparadores de instrumentos, como la flauta y la cuerda. Todas estas actividades, fueron desempeñadas a cambio de conocimiento y en contadas ocasiones, de pagas en especie.

La específica convivencia de índole profesional en los colegios romanos fue condición imprescindible para pertenecer a cada uno de ellos. Existía una solidaridad espontánea entre los que practicaban una misma profesión u oficio o arte, dejando las rivalidades a un lado. Se compartían iguales conocimientos y prácticas por afrontar problemas similares y por tener iguales aspiraciones en lo material y espiritual, resaltando que aquellos que ingresaban a una de estas corporaciones, estaban obligados a proseguir con el oficio paterno.

b) Edad media.

La integración de pequeños Estados independientes caracterizan esta etapa histórica; las luchas armadas buscan mercados, materias primas o metales preciosos, aparecen los mercaderes ambulantes que recorrían los caminos con sus pesadas cargas de telas, joyas, encajes, perfumes, ungüentos, etc. estableciéndose de manera temporal o volviendo periódicamente a los lugares donde se efectuaban las ferias. Ahí

también acudían los cambistas, que realizaban trueques entre monedas de las diferentes regiones, por lo que no sólo se comercia con las cosas, además, con el dinero que se convierte en mercadería. Carpinteros, constructores, herreros, curtidores, sastres, ocupan un lugar importante al lado de los comerciantes, mercaderes y dueños de metales preciosos. Existían tres grandes grupos sociales: los bellatores o guerreros poseían la riqueza y el poder político; los oratores o clérigos que en algunas regiones y ocasiones poseían iguales privilegios y que en otras, se conformaban con estar al lado del señor feudal auxiliándolo por ejemplo en la educación de los miembros de la nobleza; finalmente, la gran masa de trabajadores que con el nombre de siervos, aldeanos o villanos hicieron posible la existencia de la sociedad feudal.

A este respecto, el grupo nobiliario vivía en el castillo y no realizaban ninguna actividad productiva porque lo más importante era recibir una buena instrucción en el manejo de las armas, para convertirse en buenos guerreros y destacar en los torneos que se organizaban con regularidad. Hasta los 7 años de edad, los niños de esta naturaleza eran educados en el seno de la familia; de los 7 a los 14 años se les enviaba en calidad de pajes al castillo del señor del que se era vasallo, para ayudar en las tareas del mismo. Entre los 14 y los 21 años se les preparaba con ejercicios físicos y militares, aprendían baile, canto y música hasta que finalmente eran armados caballeros. A las jóvenes se les preparaba para tareas propias de su sexo, tales como la costura y el bordado. El lado opuesto estaba representado por los campesinos que, como se describe a continuación, experimentaron un gran cambio en su situación:

En cuanto a los labradores, vivían en casuchas próximas al castillo o en pequeñas aldeas en un estado de permanente miseria y sujetos a periodos de escasez, hambre y epidemias; los pequeños integrantes de las familias realizaban largas

jornadas de trabajo a a la par de sus mayores, en las que precisamente su fuerza era el recurso más valioso para la producción, dado el atraso de las técnicas agrícolas, siendo sus taras duras y penosas". (10)

Las pocas actividades culturales que pudieron salir a la luz en este periodo histórico y la especialización técnica propiciaron la constitución de gremios o corporaciones. Desde el siglo XII se entiende por gremio la asociación de mercaderes y artesanos fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con los mismos. Fueron espontáneas agrupaciones de trabajadores de igual oficio o profesión, muy similares a los colegios romanos, que perseguían su propia defensa y cooperación entre sus miembros, con sujeción estricta a los principios del cristianismo, tales como el mutuo auxilio entre los agremiados dentro de un auténtico sentimiento de fraternidad humana para con los desvalidos y necesitados; la colocación del gremio bajo la protección o advocación de su santo patrono, celebrando su festividad con gran solemnidad; la inhumación de los miembros fallecidos y celebración de misas por sus almas, entre otros.

Por otra parte, existía una escala gremial, cuya base era la condición de aprendiz, que comenzaba en la mocedad y algunas veces en la infancia, y en la que se desarrollaba el trabajo sin prerrogativas; se ascendía después a oficial o compañero cuando se tenía ya un conocimiento a fondo de la profesión, consumiéndose la juventud del que ostentaba éste grado; se concluía como maestro luego de larga experiencia, sabiduría acreditada, exámenes y abono de algunos derechos, sin olvidar las influencias que hubiese tenido con los maestros de artes y oficios. Era la culminación de la vida y obra profesionales, ya en la madurez e incluso, en la senectud.

(10) BOLAÑOS MARTINEZ, Raúl. Op. cit. p. 226.

Esta jerarquía se inspira en el taller familiar, siendo que al aprendiz se le daba hospedaje y alimento en la casa del maestro y ayuda en los menesteres domésticos como si fuera miembro de la familia. Se le señalaba un lugar en el taller no lejos de los compañeros, que eran considerados todos iguales entre sí, como hermanos menores de él, que no se avergonzaba de haber manejado la herramienta y de haber comenzado desde abajo. El resultado era que el obrero y el que lo empleaba tenían la misma instrucción, la misma manera de vivir y de pensar.

Con el tiempo, ésta concepción se transformó, trayendo como consecuencia que la primera y obligatoria fase del artesano corporativo fuera el aprendizaje con nuevos matices, como el estricto acatamiento a aquél que tenía la autoridad, conocimientos y experiencia para enseñar el oficio. Se establecieron estatutos que precisaban el sistema de trabajo y el número de aprendices permitidos a cada maestro para una adecuada enseñanza, igualmente, la duración del adiestramiento, el cuál, fue hasta de diez años.

“Hacia los doce años era lo más frecuente que el niño comenzara a aprender el oficio, y a veces a los diez ya estaba colocado como aprendiz; se le garantizaba el ser bien tratado y recibir una instrucción profesional seria”. (11)

A cambio, el que aprendía estaba obligado a obedecer y respetar al maestro. Como se indica en la cita anterior, el buen trato implicaba albergarlo, vestirlo, mantenerlo; sin embargo, también poseía amplias facultades para guiarlo en su oficio y conducta general, corrigiéndolo, incluso con castigos corporales cuando daba muestras de indisciplina, pereza, vicios o singular torpeza. Lo anterior, era tomado como pretexto

(11) ALCALA, Luis. Op. cit. p. 244.

por muchos maestros para aprovecharse de ellos, encargándoles una mayor cantidad de trabajo con lo que ampliaba su jornada, que solía comenzar con la salida del sol y prolongarse hasta que las campanas de las iglesias tocaban a vísperas, al llegar tarde. Entonces variaban las ocupaciones y la duración de éstas, ya que iban desde 8 horas en el invierno hasta casi el doble en el verano. De manera general, el aprendiz dejaba el fruto de su trabajo a favor del maestro y solía estipularse que pagara una módica suma por la enseñanza. Concluía una vez que había obtenido el pase de grado; por rescate del aprendiz cuando por el pago de determinada suma, se abreviaba la duración del término de prueba; por expiración del término fijado en el contrato, con el consecuente cambio de categoría profesional o por su salida del gremio por notoria incapacidad; su expulsión por faltas cometidas o por abandono del oficio, y finalmente, por muerte del aprendiz.

“Los privilegios que obtuvieron los maestros los convirtieron en casta; las corporaciones se transformaron en cotos cerrados, en cuyo gobierno dejaron de participar los compañeros. La exclusividad familiar de la maestría, las dificultades opuestas a la aprobación de las obras maestras, empujaron a que los maestros fueran perfilando una naciente burguesía. Así el corporativismo engendraba la propia causa de su destrucción”. (12)

Las corporaciones dejaron de ser lo que habían sido y no ejercieron ya sobre el mundo del trabajo ese amparo de otros tiempos, ya que la maestría, en lugar de ser la culminación calificada de la profesión, pasó a ser valor transmisible por herencia u objeto de especulación al venderse al mejor postor, que trataba de recuperarse de la operación.

(12) Ibidem, p. 248.

“Los maestros de una misma especialidad, a fin de mantener sin demérito el poder económico que iban logrando, integraban colegios dónde se controlaba la producción, para evitar la competencia desleal. Los colegios de maestros fijaban precio a los productos y lugares o zonas para el comercio. Llegaron, incluso, a imponer sanciones que iban de la expulsión de sus miembros, a la pérdida temporal o permanente de la categoría que ostentaban.” (13)

Conforme desaparecen los pequeños Estados, se amplía el ámbito de producción y de comercio; las corporaciones pierden valor. Se incrementa la producción y se amplían las fronteras de los feudos, rompiéndose las trabas y limitaciones. Con ésta nueva situación, como se mencionó anteriormente, los maestros se transforman en verdaderos detentadores de la riqueza; los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue necesario eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo. Dato importante es que el Edicto de Turgot intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789, como consecuencia del liberalismo, cuando sucedió definitivamente, por decreto del 2 de marzo, que ordenó que a partir del primero de abril “todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro.

c) Epoca moderna.

Aquí, rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, así como una concepción filosófica de la realidad y del hombre, estimando que la persona constituía por sí, el centro de atención y la máxima preocupación del Estado. Se fundamenta en

(13) BRICEÑO RUIZ; Alberto. Op. cit. p. 5.

la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como derivación de las ideas enciclopedistas francesas. Esta corriente, pugnaba porque se dejara al hombre, campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre es, a decir de los pensadores, un ser de naturaleza libre; quedando como facultad exclusiva del Estado, garantizar dicho ejercicio en el pensar, en trasladarse, siendo tan valiosas como la posibilidad de decidir y determinar.

“En el individualismo los trabajadores en uso de su irrestricto derecho de decidir, no requerían agrupaciones, no podían integrar una alianza que habría de destruir al individuo, sojuzgarlo y minar su capacidad decisoria. Los demás estarían decidiendo por uno y éste se encontraría sujeto a determinaciones que en muchos casos, resultarían ajenas a su manera de pensar”. (14)

La libertad individual encuentra su límite en el respeto a la libertad de los demás; todos ostentan el título de ciudadanos y lograr la felicidad se fundamenta en el considerar iguales a todos los hombres. Característica de esta etapa son los grandes descubrimientos, la conquista y explotación de nuevos continentes como América y África, la expansión hacia Oceanía y sobre Asia, que provocaron un cambio; la fábrica en lugar del taller del artesano.

Sus ideologías proclamaron los principios de igualdad y las corrientes económicas facilitaron la ampliación de satisfactores y mercados. Se es libre para contratar, para acordar las horas de la jornada y el monto del salario, pero el rico imponía sus condiciones y el pobre podía aceptar o rechazar. Si lo hacía, seguiría en la indigencia.

(14) Ibidem, p. 59.

Dicho régimen se sustentó en tres documentos fundamentales: la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegan a tener una destacada influencia en la legislación de América. Brevemente, se explicará cada uno de ellos:

La Ley Chapellier señaló en su exposición de motivos que no hay más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de toda la colectividad, pero en realidad, fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles los derechos de sindicalización, así como los de huelga.

El Código Penal castigó severamente aquellos actos que a precio de obtener condiciones de trabajo y salarios justos interrumpiera la marcha de las fuerzas económicas, esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, considerando que atentaban contra la libertad y la propiedad privada.

El Código Civil regulaba la contratación de trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas, tales como jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos, sin hacer distinción en cuanto a la edad o sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los seres humanos.

En la Europa del siglo XVIII, a la caída del régimen corporativo, bajo el cuál el trabajo se organizaba en pequeñas unidades llamadas talleres, donde laboraban menores de edad en calidad de aprendices, surgió el movimiento llamado Revolución Industrial, que produjo una de las más grandes movilizaciones laborales que ha tenido

la historia. La expresión Revolución indica cambios que de manera extraordinaria se efectuaron en las relaciones de producción. Fue un conjunto de hechos que determinó la transformación de la humanidad, en el proceso de la producción y en la organización del trabajo, desde fines del siglo XVIII a mediados del siglo XIX. Se define desde el punto y hora en que la mecánica se incorpora en la construcción de nuevas máquinas. Desde entonces, ya no se cotiza en el mercado, como norma, el vigor físico del hombre, ya no se compran las energías, comparables a la fuerza de los animales; se considera su capacidad de trabajo y, la función de la máquina consiste en ser productora y consumidora de fuerza.

En los países que accedían a éste proceso y particularmente en Inglaterra, sucedió que cuando la venta de tejidos de lana produjo económicamente más que el cultivo de los cereales, la vida rural llegó al desastre, por lo que los terratenientes convirtieron sus fincas en campos de pastoreo, para contar con más ovejas y cameros y explotar el producto que mejor se pagaba. Por consiguiente, se reduce el número de campesinos remunerados, los labriegos se vuelcan en masa sobre las ciudades, dónde las fábricas, ofrecen inicialmente facilidades de colocación. Este fenómeno se conoce como éxodo rural, porque la despoblación del campo se acelera cuando el jefe de familia se convierte en obrero y llama a los suyos para que habiten permanentemente con él. Desconocida su capacidad personal por las máquinas y mal pagados por la abundante mano de obra, ganaban lo estricto para no morir de hambre ellos y los suyos, cuando no veían acortada aún su paga por considerarse lo que recibían su mujer y sus hijos ocupados en el mismo establecimiento.

Se registra una concentración humana tal en las ciudades, que en una habitación (que no siempre se conseguía) vivían en promiscuidad los 8, 10 o 12 integrantes de las

numerosas familias de antaño. A veces, y sobre todo los recién llegados a las fábricas dormían en las mismas. Sin embargo, la promiscuidad de sexos y edades en un mismo taller y en un mismo dormitorio, a la larga acarreó la depravación de las costumbres, imperando el lenguaje más grosero, los capataces abusaban de las obreras e incluso de las niñas, convirtiendo algunos talleres en verdaderos burdeles gratuitos.

Las inmediaciones de los establecimientos industriales, dañinas en principio por los humos del carbón que fue empleado como único combustible en los inicios de ésta transición, trajo consigo consecuencias desfavorables para la salud de obreros y pobladores en general por su permanencia prolongada en la atmósfera. La rudimentaria mecanización de las industrias, inicialmente demandaba grandes volúmenes de mano de obra; a los trabajadores les era atractivo participar en ellas, ya que el trabajo en las fábricas brindaba ingresos más altos que los de la agricultura y una certeza que las faenas del campo no garantizaban. A cambio de estos beneficios, los trabajadores se sometieron a jornadas extenuantes, cuyo mínimo era de doce horas diarias, alcanzando hasta catorce y dieciséis horas, con la llegada del alumbrado artificial, la jornada se ampliaba durante parte de la noche; los locales eran antihigiénicos, oscuros y húmedos, dónde era muy frecuente contraer enfermedades y sufrir accidentes, debido a la falta de dispositivos de seguridad y por la nula instrucción al respecto. Los techos bajos para no desperdiciar espacio, ventanas pequeñas y altas para evitar distracciones y casi siempre permanecían cerradas. El raquitismo infantil y las deformaciones de la columna vertebral eran padecimientos de casi la mayoría de los operarios; la atmósfera se encontraba enrarecida en las hiladerías de algodón porque la borra flotaba en el aire y era respirada por los aprendices, que fueron víctimas de la tisis. En cambio, en las hiladerías de lino, los obreros trabajaban con los pies en el agua, expuestos a procesos reumáticos casi inevitables.

Pese a las deplorables condiciones en que se desarrollaba el trabajo industrial, se multiplicaron los centros de este tipo. La excesiva demanda de trabajadores provocó la pronta ocupación de la mano de obra adulta disponible por lo que los dueños de las empresas miraron hacia el trabajo de las mujeres y de los menores. En la industria, se toleró el ingreso de los niños como excepción, en principio, pero con el tiempo, se convirtió en un mal permanente, ya que de ser una urgencia para sus dueños, se transformó en una necesidad vital de las familias trabajadoras, que se vieron obligadas a disponer de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes para subsistir.

Esta sustitución convenía a los industriales, porque además de ser dóciles, podían desempeñar el mismo trabajo, debido a que la utilización de instrumentos y máquinas no implicaba gran esfuerzo y por tal razón, la retribución era más baja. Se justificaban para contratarlos diciendo que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los finos dedos de los infantes que las ásperas e inhábiles manos de los adultos, por lo que trabajaban ya desde los 5, 6 y 7 años, en lo que se consideraban tareas simples. La rápida mecanización de la industria, se debe en gran medida a los desvelos, privaciones y sufrimientos de los menores que renunciando a las actividades propias de su edad, fueron bruscamente incorporados al trabajo.

“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 menesterosos y con padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por virtud de los cuales los párvulos laboraban de 14 a 16 horas diarias, a cambio solamente de alimentación, habitación y vestido”. (15)

(15) DAVALOS, José. Op. cit. p. 294.

Sin embargo, el autor Luis Alcatá-Zamora y Castillo en su obra Tratado de Política Laboral y Social, refiere que la genuina separación de los artesanos en aprendices, compañeros y maestros, propia del sistema gremial, no era aplicable a los obreros requeridos por la gran industria, principalmente porque el trabajo del obrero fabril era tan sencillo, que no precisaba aprendizaje; además, las tareas soían realizarse junto a la máquina y casi siempre fuera del hogar.

Por lo que respecta al empleo masivo de mujeres y niños, sobre todo en las fábricas de algodón se debió principalmente a que los obreros adultos se negaron a realizar estas tareas. En principio, se trató de que los menesterosos sostenidos benéficamente por las parroquias las llevaran a cabo, pero al final se determinó enviar a los algodoneros ingleses, verdaderos regimientos de niños, dependientes también de la beneficencia local.

En suma, el pensamiento liberal-individualista, solapó la explotación de que fueron objeto los trabajadores, porque consideraba que los contratantes eran libres para fijar las condiciones de trabajo y que cualquier grado de intervención estatal lesionaba la libertad de los individuos, por lo tanto no se encontró respuesta de las autoridades laborales.

d) Epoca contemporánea

Nuevas corrientes del pensamiento denunciaban la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriéndoles nuevos horizontes de vida; gracias a que la doctrina liberal-individualista ocasionó en la sociedad fatales consecuencias, se pugnó por un Estado más justo y humano.

La corriente que logra mayor trascendencia en este sentido, es la que enarbolan Marx y Engels ya que marca una nueva etapa en la vida de los trabajadores por su reivindicación, como lo marca la siguiente cita:

“Las ideas de Marx y Engels obligaron a acciones diversas del Estado. En el congreso de Eisenach, de 1869, los comunistas señalan que la dependencia económica respecto del capitalismo, constituye para el trabajador la base de toda la servidumbre en todas sus formas y la social democracia se propone dar a cada trabajador el producto íntegro de su trabajo, mediante la abolición del modo actual de producción y la organización del trabajo sobre una base cooperativa”. (16)

De ésta influencia no quedó a salvo nuestro país, que después de un largo proceso, culminó con la promulgación de una Constitución, en 1917, en dónde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores, iniciándose, a la par, un nuevo camino que habrá de concluir en la instauración de un nuevo orden, en el que quedará desterrada para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

2.- Primeras manifestaciones del trabajo de menores en México.

Entre las grandes civilizaciones que existieron en América, destacan la azteca o mexicana y la maya, cuyo esplendor ha trascendido en tiempo y espacio, maravillando a todos aquellos que llegan a tener conocimiento de ellas. A continuación, se hará un relato de su vida laboral y social y el cambio que sufrieron dada la conquista y colonización de sus territorios, enfatizando el proceso que enfrentó nuestro país en la lucha de Independencia.

(16) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. p. 72.

a) El pueblo azteca.

La base de su población era la gente común, que en el náhuatl, macehualli, significa "merecedor del favor de los dioses". La gente común y menuda sostenía con su trabajo diario a los otros integrantes de la sociedad llamados papiltzin o nobles. Eran los más numerosos, cultivaban la tierra para su propio mantenimiento y realizaban labores colectivas para sostener los templos, las guerras, a los señores o para pagar el tributo. Los macehuales se encargaban de los trabajos manuales, no podían usar joyas, ni telas de algodón, educaban a sus hijos en los tepochcallis, se les juzgaba en público y eran monógamos. También, dispusieron de ciertos derechos, como el poder ascender a la categoría de papiltzin por méritos personales; usufructuar una parcela; participar en la elección de los calpulelques, que eran administradores de los bienes del calpulli; tomar parte en la distribución del alimento y ropa hecha por el Estado, educar a sus hijos gratuitamente y recibir una justicia expedita.

Los sectores nobiliarios se integraron por el Tlacatecuhtli y su familia; los tlatoani, los gobernadores o caciques de pueblo; los tecuhtli o jefes guerreros; los tlamacazque o sacerdotes y finalmente los pillis, nobleza menuda conformada por los hijos de los nobles que podían incorporarse por mérito propio a la categoría del padre o descender a la categoría de macehuales. No trabajaban manualmente, educaban a sus hijos en el Calmécac, poseían varias mujeres, asistían a fiestas de palacio y recibían justicia privada. Existieron también los tamemes o cargadores, los mayeques o campesinos de tierras conquistadas y los tlattacotzin, especie de esclavos que adquirían esa condición por venta de sí mismos o por la comisión de algún delito, pero conservaban sus pertenencias, sus familiares se mantenían libres, y cuando podían restituir lo prestado, recuperaban su libertad.

Su economía tuvo como base la agricultura; otras importantes actividades económicas fueron la caza y la pesca, dónde especialistas adiestraban a los más pequeños en estas actividades. La primera la practicaban con lanzadardos, arcos y flechas, fabricadas por ellos y con las cuáles buscaban obtener conejos, algunas aves y otros animales de la región; la segunda era realizada por medio de redes, tejidas hábilmente por las manos de los chiquillos, anzuelos y arpones en cuya elaboración también participaban. Llegaron a domesticar animales como el guajolote y el perro pelón y transportaban a sus mercados productos como cacao, vainilla y tabaco, frijol, maíz, chía, calabaza, etc.

“No era la agricultura su único quehacer, los varones de cada casa estaban a cargo de su construcción y reparación, y se ocupaban igualmente, de proveer leña y de algunas tareas artesanales, destinadas al uso doméstico; en la proximidad de los lagos pescaban y atrapaban aves acuáticas y donde era posible entrampaban animales, cuya carne, pieles, pluma o pelo se empleaban en el hogar. Las mujeres preparaban la comida, atendían a los niños muy pequeños, cuidaban, a la par de los más grandecitos, del huerto familiar de especias, condimentos y remedios y, al igual que los varones, estaban a cargo de artesanías para uso propio, como la alfarería más simple.” (17)

El refinamiento de algunas manufacturas y obras requerían un entrenamiento prolongado bajo la dirección de un artesano de este oficio, generalmente era el padre quien enseñaba a sus hijos su labor y así las habilidades se transmitían en las familias de lo que en náhuatl llamaban tolteca “oficiales de arte mecánica o maestros”. Como puede observarse, la producción artesanal tuvo gran importancia, tanto que con ella era

(17) MANRIQUE; Leonardo. *La Civilización del México Antiguo*. Dirección General de Publicaciones del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. SEP, México, 1992.

posible abastecer la demanda interna. El desarrollo del estado y de la ciudad atrajo en principio a artesanos diestros, que a cargo de la mano de obra necesaria para realizarlas, provocaron cierta especialización, distribuyéndose regionalmente para asignarlos a barrios de la ciudad o a poblados próximos a ella. Entre las artesanías más importantes se contaron el hilado y el tejido de fibras de algodón y maguey, trabajadas con maestría por los párvulos; el trabajo de los metales, como el cobre, con los que se hacían cuchillos y hachas; la joyería realizada en jade, y turquesa, cuya finura fue alcanzada por las manos de los niños que las tallaban con sumo cuidado y precisión; el trabajo de la pluma, que originó estupendos penachos y por último, la alfarería, cuyos preciosos trabajos adornaron con su belleza los grandes palacios.

En la educación, el padre era el responsable del varón y la madre, de las niñas. "Se realizaba sobre la base de consejos, sentencias y prácticas tendientes a hacer del niño un ser responsable ante la sociedad, respetuoso de las instituciones y de sus mayores, resistente para soportar la vida dura que le esperaba y capaz de bastarse así mismo". (18)

Desde muy pequeño y a veces, sin que lo comprendiera se le daban a conocer sus obligaciones como mexicano; así, al niño recién nacido se le colocaban en las manos pequeñas armas de juguete diciéndole que su estancia en la casa era pasajera, ya que su sitio era el campo de batalla, donde serviría a su Estado y a su pueblo. Desde los 6 o 7 años de edad se les hacía realizar pequeños trabajos, en ocasiones, al lado del padre para aprender alguna artesanía o a cultivar la tierra, para que al cumplir los 14 años estuvieran preparados para ser individuos útiles a la comunidad.

(18) BOLAÑOS MARTINEZ; Raúl. Op. cit. p. 28.

b) Los mayas.

La civilización en comento, en territorios actuales de Guatemala y Yucatán, alcanza su grandeza hacia el año 1000, para caer con posterioridad y ser dominada por la de los aztecas.

“Se señala un carácter místico del trabajo entre los mayas, por cuanto la perpetua construcción de edificios religiosos y centros ceremoniales era para el pueblo la oportunidad de ofrecer a los dioses la oblación del trabajo. Por arduo que éste fuera, se interpretaba como acto devoto, como gratitud hacia los dioses dadores de los bienes”. (19)

Por lo anterior, se requirió una innumerable mano de obra para su levantamiento; era bien visto el participar en ellas por lo que se enviaba a los niños para que ayudaran y ganaran especie de indulgencias. Así, acarrearon material en costales que arrastraban, picaron piedra, ayudaron en la decoración de los templos, con colores que extraían triturando plantas, flores y pequeños animales. La pobreza de las tierras dificultó la agricultura que fue su actividad fundamental, pero entre los principales cultivos se encuentran el maíz, que era ofrendado a sus dioses; la calabaza, el camote, la chaya, el macal y el henequén. Los campos fueron trabajados por labradores, cuya edad mínima oscilaba entre los 7 u 8 años de edad. Siendo tan pequeños, demostraron su empeño en las faenas, con la esperanza de que lo que produjeran, los beneficiara, cosa que sólo ocurrió respecto a los hombres privilegiados. La caza de animales propios de la zona, como el tlacuache y el venado y la recolección de algunas raíces, bayas y frutos como el mamey y el zapote complementaron su participación.

(19) ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO; Luie. Op. cit. p. 205.

En las artesanías los pequeños realizaron nobles trabajos, lo mismo en el tejido a base de algodón y henequén, que en la alfarería, lapidaria y muchas otras, con las que desarrollaron un intenso comercio con los pueblos de la región de Tabasco, Chiapas, las costas centroamericanas y algunas islas próximas. Los comerciantes formaban una clase selecta, que por su alto rango podía tener esclavos e incluso, venderlos al final de una jornada cuando no necesitaban de tantos hombres para cargar las mercaderías que se intercambiaban comercialmente dentro del territorio maya o con otras culturas. Sin embargo, no sólo se empleaban adultos, sino pequeños cargadores que llevaban a cuestas los las diferentes mercancías que se adquirían en las plazas, donde se ordenaban los distintos puestos de semillas, frutos o raíces que con anterioridad habían sido recolectados por las mujeres y niños; objetos de barro o madera tallada que elaboraban los alfareros en conjunto con los chiquillos que, aprendían el oficio para después ayudar a su familia; productos muy elaborados; mantas tejidas, que realizaban con destreza las niñas, siguiendo el ejemplo de sus madres, al igual que las camisas de algodón; campanillas de cobre; esencias aromáticas, resultado de las mezclas de plantas y flores que molían estos niños, bajo la supervisión de aquellos que poseían mayor conocimiento, etc.

“Existía una estricta regulación del comercio en los campos y cada vez que se recogía el tributo de los pueblos se efectuaba un riguroso cómputo de los costales de granos de diversas semillas, los cántaros repletos de miel, los atados de pieles, las aves de coloridos y brillantes plumajes para los tocados del gobernante, las piedras preciosas, las conchas raras, las semillas de cacao, el oro y la plata, las turquesas y las perlas”. (20)

(20) RUIZ ESCALANTE; José Luis. Breve Historia de la Legislación Maya, Editorial Fondo de Publicaciones y Ediciones del Gobierno del Estado de Quintana Roo, México, 1981, p. 11.

En la arquitectura, se distinguieron los pequeños trabajadores de la piedra, que realizaron hermosas representaciones de la serpiente emplumada, bajorrelieves con procesiones de guerreros y tigres, ayudaron en la talla de gigantescas columnas; por último, vastos trabajos en cerámica, yendo desde las formas más finas, hasta las más toscas y pesadas.

Respecto a sus leyes, entre las más importantes para nuestra materia se encuentran las siguientes, explicándose con brevedad:

La Ley de Hacienda, establecía que los mayas debían tributar a los gobernantes cierta cantidad de productos, por lo que algunos pueblos sometidos por las castas soportaron el mal gobierno manifestado en la entrega de cargas agobiantes de maíz, miel, pescado, sal, madera, piedra, cal, esencias, plumas preciosas y varios productos más; o bien, parte de su fuerza de trabajo, que se traducía en el cuidado y limpieza de la casa principal, atención de los animales del señor, reparación de los caminos, deshierbar y regar los huertos, además de acarrear los diferentes productos destinados al comercio, todo esto, sin paga alguna.

Las Leyes sacerdotales, en donde los sacerdotes tenían como norma suprema de su oficio capacitar a los hijos de otros sacerdotes y a los hijos segundos de estos señores que eran llevados desde niños si les veían cualidades e inclinación para esas tareas.

Las ciencias que se enseñaban a los futuros encargados del culto eran las matemáticas, la astronomía o cuenta de los astros, de los meses, de los años, de los días; la formación e interpretación de los calendarios; el ritual propio de las fiestas y

ceremonias, las distintas maneras de adivinar, los principios de la medicina, la historia de los hechos antiguos; la literatura, que no se limitaba a enseñar a leer y a escribir, sino también a hacer libros y a interpretarlos". (21)

Por lo anterior, se afirma que lo que enseñaban los sacerdotes, encerraba la ciencia maya, para lograr su preservación e inmortalidad.

c) La época colonial.

Una de las consideraciones que se planteó en España en 1492, con el descubrimiento de América fue lo relativo a la legislación del indio americano. Los juristas españoles justifican la conquista basándose en el derecho de gentes y en la filosofía aristotélica declarando al indio como bárbaro, privado de inteligencia y siervo por naturaleza, por lo que deberían estar ligados a los hombres de razón superior. Las nuevas ciudades coloniales eran ciudades prehispánicas que fueron destruidas y transformadas, hubo aportaciones al antiguo derecho español por parte de las diversas sociedades prehispánicas que dieron como resultado el derecho indiano.

Cuando los españoles se dieron cuenta de la carencia de los metales preciosos que tanto buscaban, explotaron la única riqueza disponible, la fuerza de trabajo del indio, originando nuevas modalidades. Encontramos el trabajo indígena esclavo, en donde el conquistador resolvió la demanda de trabajo en beneficio de sus propiedades, sometiendo a los naturales a la esclavitud, por ser prisioneros de guerras de conquista, por ser entregados por caciques nativos o por deudas que no podían cubrir. En los primeros años de la dominación colonial, adquirió gran importancia y era aplicado a

(21) *Ibidem.* p. 22.

todas las actividades, principalmente a la agricultura donde se introdujeron elementos como los animales de tiro y el arado, cultivando trigo, vid, olivo, morera, lino, cañamo y algunos frutales; y a la minería, predominando en la primera la miseria del campesino y el atraso tecnológico. Para 1551 el virrey Luis de Velasco liberó 1500 indios esclavos de las minas, por lo que tendió a desaparecer.

Otra forma fue el trabajo de los indios encomenderos; creada por Cédula Real, dice que es la asignación de un determinado número de indígenas a un español para que los protegiera, catequizara y enseñara a vivir en orden a cambio de un tributo o trabajo. Sin embargo, a pesar de que las encomiendas no implicaron la entrega de tierras, los encomenderos se apoderaron de ellas e incluso, de pueblos enteros. Se les exigía demasiado trabajo en lugar de protegerlos y educarlos; por ello, se reglamentaron a fin de evitar más abusos. A partir del siglo XVI disminuyó este tipo de trabajo pues preferían pagar en especie, aumentando paralelamente, el del peón asalariado. Se abole en 1720.

El Cuatequil o repartimiento forzoso fue una cruel forma de trabajo obligado que, si remuneraba, también fue una contribución demasiado pesada para los indígenas. En 1550 se autorizó el sacar a grupos de indios de todas las edades 3 o 4 veces al año para trabajar en las minas, haciendas y obrajes, subsistiendo finalmente, el de las minas, dada la resistencia de la población.

El trabajo a jornal, que se estableció desde 1521 fue la forma de trabajo más importante en el México colonial; aparece nuevamente la figura de los peones, labradores adscritos que sufrieron jornadas prolongadas y salarios insuficientes, que gastaban forzosamente en las tiendas de los patrones. A partir de 1552, a los indios se

les enseñó la crianza de ganado porcino y vacuno, se introdujeron el caballo, las ovejas y cabras. Jóvenes y niños fueron enviados a poblaciones españolas para aprender estas artes, mecánica y ciertos oficios, con la obligación de que al volver, transmitieran los conocimientos adquiridos. Se dio la orden que todos los pueblos fabricaran sus casas culturales, iglesias y conventos de adobe o piedra y a los indios les correspondió sacar la piedra y la cal y trabajar como peones y albañiles, como artesanos y artistas para labrarlas y aderezarlas, desde la más corta edad, bajo la dirección de los frailes, además de cuidar sus huertos, realizar el trabajo doméstico, etc.

“Fué buena medida la disposición de que sólo podrían contratarse los servicios de los indios siempre y cuando fuera su voluntad desempeñar los trabajos encomendados, y mediante el pago de una justa remuneración que debía pagarse directamente”. (22)

Las Leyes de Indias fueron una recopilación legislativa puesta en vigor por Carlos II de España en 1669; en ellas destaca un profundo espíritu religioso, una preocupación verdadera por proteger a los indígenas, por lo que se prohíbe emplear la palabra conquista, usando las de pacificación y población que implican fraternidad y civilización. Se prohibía el trabajo de los menores de 18 años, es decir, de aquellos que no habían llegado a la edad de tributar; como excepción, se les admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de sus padres. Pero esto no fue respetado:

“Existieron el trabajo forzado y la esclavitud disfrazada. Los indios tenían que trabajar en todas las obras de albañilería, empezando con la construcción de la casa de
(22) Ibidem, p. 44.

su arno, los explotaban en el cultivo de la grana, que luego se exportaba, así como en la producción de añil y de otras mercancías. La jornada común empezaba al amanecer y terminaba al anochecer, la remuneración era irrisoria, consistía en una libra de pan o libra y media de macal o camote y cierta cantidad de sal y chile". (23)

Las hojas de añil se transportaban con carretas y bestias de carga y el agua para almacenarla fue extraída de pozos por medio de norias movidas por la fuerza indígena, ablandándolas con las manos y pies, trayendo la enfermedad y la muerte prematura. Este arbusto al igual que la grana (insecto cultivado sobre cactáceas) se usaba en la industria textil para teñir telas, ésta se recogía y se trituraba por los pequeños, extrayendo un tinte rojo intenso para teñir distintos materiales.

"El tiempo que el adolescente permanecía en la casa del maestro como aprendiz se hallaba sujeto a varios factores, entre los cuales estaba los años requeridos para aprender el oficio, antes de pasar al grado de oficial. El maestro recibía como beneficio el trabajo mismo del aprendiz, con el cual no se obligaba a pagarle ningún salario". (24)

El español introdujo dos formas de producción industrial; la primera de tipo feudal a través del taller del artesano, donde el grado de maestro estaba prohibido a los indios y a los individuos de casta; el aprendizaje iba de acuerdo con la naturaleza de la artesanía, fijando su tiempo en varias de las Ordenanzas: en las de hiladores de seda, cinco años; para el oficio de tintoreros y sombrereros, dos; y para telas de oro, cuatro.

(23) Ibidem, p. 40.

(24) SANTIAGO CRUZ; Francisco. *Las artes y los gremios en la Nueva España*, Editorial Jus, México,

1980, p. 29

“Hay en esta ciudad otras casas donde se fabrican bayetas y frazadas (que llaman obrajes), en las que se entretiene muchísima gente trabajando en los telares que hay ropas de algodón, pues hay dos barrios en donde cada casa es un obrador. Se trabajan toda clase de vasijas de cobre, pilas y campanas; en la platería trabajan un sin número de oficiales y en cada puerta de estas tiendas están de un lado y de otro, dos aparadores, de ébano y marfil, de carey y concha o de maderas exquisitas que exhiben una multitud de alhajas de oro, diamantes y piedras preciosas, que están puestas allí para su venta”. (25)

La otra forma se dio en los obrajes, considerados como el antecedente de la fábrica actual, con jornadas de 14 a 16 horas, incluyendo los domingos y días festivos.

“El trabajo en los obrajes fue uno de los que preocuparon más a las autoridades novohispanas, por la opresión que sufrían los operarios, privados con frecuencia de su libertad por la práctica del encierro, sujetos a castigos corporales y a la servidumbre por deudas que el patrón les cargaba con el propósito de asegurar su permanencia en el trabajo”. (26)

Para ejemplificar, diferentes personas se dedicaban a cada fase del proceso de elaboración de una tela, lavado, cardado, hilado y finalmente el tejido, correspondiente a los hombres; mientras que la transformación de la fibra en hilo era realizada por mujeres y niños, siendo su trabajo pagado más barato.

(25) VIERA de; Juan. *Breve y compendiosa narración de la ciudad de México*, Ediciones del Instituto Mora, México, 1992.

(26) ZAVALA; Simo. *El servicio personal de los indios en la Nueva España*, Tomo 1, Ediciones del Colegio de México, México, 1984, p. 318.

"Antes de la fundación de la fábrica, ya existía en la ciudad de México una población amplia que se dedicaba a la producción cigarrera, con un total de 7 mil 15 trabajadores en 327 cigarrerías; su organización correspondía a la de los talleres gremiales. Allí se encontraban el maestro, que podía ser el dueño, algunos oficiales y torcedores. El empleo de mujeres y niños fue muy común en ellas". (27)

d) El México independiente.

En vísperas de la guerra de independencia, se hallaban descontentas con el régimen colonial las masas explotadas (campesinos, mineros, artesanos y habitantes pobres de las ciudades) sino también, la mayoría de los terratenientes criollos, la naciente burguesía comercial e industrial mexicana, el bajo clero, los intelectuales, etc. Los anhelos de las masas trabajadoras se reflejaron en las consignas y programas proclamados durante el auge de este movimiento primero por Hidalgo y luego por Morelos, dirigentes de la insurrección popular. La guerra de independencia iba en contra del régimen de propiedad existente; para el indio y las castas explotadas y miserables, la única fuente de trabajo y sustento era casi exclusivamente la tierra. Por ello, en 1810 a través de su decreto del 5 de diciembre declara que deben entregarse a los naturales las tierras de cultivo, sin que para lo sucesivo pudieran arrendarse. El 15 de diciembre del mismo año decretó la abolición de la esclavitud y de los tributos que pesaban sobre los indios y mestizos. Sin embargo, no condujo a una transformación radical de la estructura económico-social de México. Quedaron intactos los latifundios, los grandes terratenientes y la Iglesia católica conservaron sus posiciones.

Morelos, en "Los Sentimientos de la Nación" revela el ideario de esta lucha y

(27) ROSS; Amparo. *La Fábrica en México*, Ediciones del INAH, México, 1992.

establece entre otras cosas, que los empleos los obtengan sólo los americanos; que no se admitan extranjeros, sino artesanos libres de instruir y libres de toda sospecha; que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto; que la esclavitud se prescriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo se distinguirá a un americano de otro, el vicio y la virtud.

Sin embargo, no hubo una transformación radical de la estructura económico-social de México, ya que los latifundios quedaron intactos y los grandes terratenientes y la Iglesia católica conservaron sus posiciones. La mayor parte de los campesinos, mineros y trabajadores de las manufacturas, particularmente los indios, seguían sufriendo de las consecuencias del peonaje y de otras formas de explotación.

"La minería padecía los efectos de las inundaciones, del abandono y de la falta de inversiones. La agricultura resultaba improductiva por el latifundio, que impedía el cultivo intensivo y de mayores rendimientos, así como la introducción de mejores técnicas; la carencia de capital entre los particulares que empeñaban a la iglesia sus fincas; el comercio interior estaba gravado con múltiples impuestos o alcabalas regionales y en cuanto a las exportaciones, estaban limitadas a los metales preciosos y a ciertas materias primas tales como las maderas, tintes y productos tropicales como flores y frutos". (28)

(28) GALLO TIRADO; Miguel Angel. *Del árbol de la noche triste al cerro de las campanas. Lecturas de Historia de México. Tomo II.* Editorial Pueblo Nuevo, México, 1988.

En todas estas actividades, intervenía la fuerza de trabajo de los niños, que sin más patrimonio que su pobreza, seguía igual que antes, desempeñando las tareas más inhumanas de la producción agrícola y minera.

De 1867 a 1876 encontramos a la República Restaurada, en donde el gobierno desarrolla su fuerza y su dominio como instrumento al servicio de los terratenientes y los burgueses. Después de tantos años de guerra, la producción era escasa y la ausencia de inversiones frenaba el desarrollo. Las Leyes de Reforma trajeron la consolidación de nuevos latifundios y el desarrollo del capitalismo. Se inicia una dependencia económica basada en la inversión directa de capitales extranjeros y con la concentración de la tierra se aceleró el despojo de las tierras a las comunidades indígenas, convirtiendo a los campesinos en peones y obreros carentes de toda propiedad. Muchos de ellos, incluyendo a los niños se incorporaron a los trabajos de construcción de ferrocarriles financiados por créditos e inversiones extranjeros.

En 1873, los tejedores denunciaban que las mujeres y los niños recibían 16 centavos al día, por tareas que abarcaban hasta 12 horas y media, permitiéndoles los capataces 5 minutos al medio día para comer. En la industria, más específicamente en los obrajes, laboraban 5873 niños.

3.- Regulación del trabajo de menores en las disposiciones constitucionales de nuestro país.

Al consumarse la independencia de México, en 1821, vinieron años difíciles y la preocupación inmediata era organizar al naciente Estado Mexicano. Por ello, hasta el año de 1856, Ignacio Comonfort plasma en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana el primer antecedente de protección para el trabajo de los menores, tal y como se señala en seguida:

“Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido o no le instruya convenientemente”.

El inicio del presente artículo, como podemos darnos cuenta, guarda una relación con nuestra realidad, ya que el trabajo de los menores debe contar siempre con la observancia por parte de los padres, tutores o autoridad política para el desempeño del mismo; no así lo referente al tiempo en que se desempeñará dicho trabajo, ni la edad que se considera adecuada para comenzarlo. Impone a aquél que lo requiere, la obligación de brindar un buen trato y una instrucción adecuada. Si lo último no se cumple, puede haber anulación por parte de aquellos que los tienen a su cargo y que dan su autorización.

En el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, Maximiliano de Habsburgo, (10 de abril de 1865) indica en el artículo 70 que nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política. También dictó una Ley sobre inmigración, que en su artículo 6o. precisa: "Los inmigrantes que deseen traer consigo o hacer venir operarios en número considerable, de cualquiera raza que sean, quedan autorizados para verificarlo; pero estos operarios estarán sujetos a un reglamento protector especial".

Dicho reglamento indica: "Celebrarán con el patrón que los haya enganchado o que los enganche, un contrato por el cuál se obligará aquél a alimentarlos, vestirlos, alojarlos y asistirlos en sus enfermedades, así como a pagarles una suma en dinero conforme a las condiciones que se estipularán entre sí, y además enterará en beneficio del operario, una cantidad equivalente a la cuarta parte de este salario, en una caja de ahorros; el operario se obligará a la vez con su patrón a ejecutar los trabajos a que sea destinado, por el término de cinco años al menos y diez años a lo más".

Se pagará al trabajador un 25% más sobre el salario que hubieren estipulado, y se integrará una caja de ahorros para depositar este porcentaje. Establece un tiempo mínimo y un máximo para el desempeño de los trabajos.

"El patrón se obligará a mantener a los hijos de sus operarios. En caso de muerte del padre, el patrón se considerará como tutor de los hijos, y éstos permanecerán a su servicio hasta su mayor edad, bajo las mismas condiciones que lo estaba el padre".

Esta se considera una obligación solidaria del patrón para con su trabajador, por el trabajo que desempeña a su favor; cuando el padre muera, será entonces tutor de sus hijos, que quedarán a su servicio, brindándoles la seguridad que el padre les hubiera otorgado.

“En caso de muerte del patrón, los herederos o el que adquiera su propiedad, queda obligado para con los trabajadores, en los mismos títulos que lo estaba aquél, y el operario queda a su vez ligado con el nuevo propietario, en los términos de su primer contrato”. Se presenta una sucesión respecto a las obligaciones laborales, para no interrumpir la relación del trabajo.

En el mismo año, expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos. En su artículo 4o. señala que “a los menores de 12 años, sólo podrá hacérseles trabajar pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde”.

A mi juicio, este artículo encierra preceptos importantes, tales como el pago de un salario proporcional, el desempeño del trabajo sólo medio día y en horas tales, que factores externos como el clima, puedan afectar su desempeño.

El 24 de julio de 1873, Lerdo de Tejada expide una ley que prohibía a los menores de 10 años de los dos sexos, pudieran trabajar en minas, talleres, fundiciones y fábricas.

En los albores del presente siglo, en 1906, el Programa del Partido Liberal Mexicano, fundamento indiscutido de la Constitución de 1917, propuso en el punto 24: "Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años".

Considero que esta prohibición no satisface las necesidades que, en ese entonces y ahora obligan el trabajo de los pequeños para ayudar a sus familias, ya que como es costumbre no se acatan.

"El laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907, para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, en su artículo 7o. dispuso: "No se admitirán menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso, no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomendará a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores".

Esto obedece a la situación reinante en el porfiriato, comprendido entre los años 1876 y 1911. Hasta finales del siglo XIX se conservaron en México formas semif feudales de trabajo forzoso del campesinado para el terrateniente, dando como resultado el peonaje. Había dos tipos: a los que residían permanentemente en la hacienda junto con su familia se les llamaba acasillados y, los eventuales laboraban por temporadas o por tareas, casi siempre en el tiempo de la cosecha. Era común ver a los niños realizando largas faenas en compañía de sus padres aprendiendo de ellos el trabajo del campo.

En general, eran víctimas de castigos corporales, eran azotados, apaleados, recibían malos tratos, tenían jornadas de trabajo agotadoras y eran obligados a endeudarse por diversos medios con el latifundista, ya que, una vez adquirida una deuda tenían que trabajar en la hacienda hasta saldarla. En la tienda de raya se llevaba un registro de los artículos de consumo (de menor calidad) que adquiría forzosamente allí, con un costo elevado para impedir que la deuda fuera pagada y por lo tanto, se heredaban de padres a hijos. De esta forma, el hacendado garantizaba la mano de obra para las labores. Se les encerraba en las cárceles particulares de algunas haciendas; cuando huían sin pagar sus deudas se les perseguía para reprimirlos de manera ejemplar, mutilándolos o dándoles muerte. Las haciendas ganaderas necesitaban más trabajadores permanentes que las agrícolas, por esta razón, se empleó toda la fuerza de trabajo disponible. Con el tiempo, llegaron las dificultades financieras, la sequía y la escasez de alimentos, dada la demanda exterior. Al debilitarse el campo, la minería ofreció mejores salarios, como lo hicieron las plantaciones de algodón y las fábricas textiles, entre otras.

“Muchos de los aprendices iniciaban su proceso de capacitación en el oficio a edades muy tempranas, ocho o diez años. Las familias más pobres de la ciudad, incapaces de alimentar y vestir a sus hijos, o buscando la manera de incrementar sus ingresos, colocaban a sus menores en los talleres artesanales bajo la custodia y tutoría de sus propietarios”. (29)

El 80% de la población habitaba en las zonas rurales y el 67% trabajaban; en la industria estaba el 15% y en los servicios y otros, el 18% restante.

(29) LEAL; Juan Felipe. *La clase obrera en la historia de México. Del Estado liberal a los inicios de la dictadura porfirista*, México, Siglo XXI, 1981, p. 140.

Las ciudades eran pocas y pequeñas, sin exceder el medio millón de habitantes que tenía la capital de la República.

A pesar del desarrollo económico y el progreso material del país, el 73% de la población era analfabeta.

“Las tareas del campo les habían permitido ejercitar libremente los músculos, en la fábrica sus actividades resultaban rutinarias y parciales, si antes desempeñaban sus actividades productivas al aire libre, sufriendo o gozando de la naturaleza, en el local fabril estaban inmersos en una atmósfera viciada y eran víctimas del ruido ensordecedor de las máquinas”. (30)

Por esto, los trabajadores que venían del campo tuvieron mayores dificultades por el cambio tan profundo en las condiciones de trabajo, ya que en la fábrica trabajaban en lo mismo, a lo largo del año sin interrupciones, perdiendo su condición de artesano al perder sus habilidades manuales. Apareció entonces el proletariado industrial, integrado por peones llegados del campo o por artesanos provenientes de los talleres arruinados por la competencia de la gran industria. Su situación de los trabajadores era mala, eran castigados, recibían malos tratos, tenían jornadas de trabajo agotadoras, ya que el obrero textil llegaba a la fábrica a las seis de la mañana y no salía hasta las ocho o nueve de la noche, salvo el sábado, día en que la jornada terminaba a las seis de la tarde. Contaban con dos descansos de cuarenta y cinco minutos, uno para el almuerzo y otro para la comida y no tenían más descansos que éstos, además de salarios muy bajos que iban de 50 a 75 centavos diarios e incluso se entregaban vales como salario semanal para comprar en las tiendas de raya, que

(30) GARCIA DIAZ, Bernardo. *Un pueblo fabril del porfirato*. Editorial Fondo de Cultura Económica, 1981, p. 43 y 44.

existían tanto en las haciendas como en las fábricas, descuentos de dos pesos por concepto de renta de un mísero cuartucho, despidos arbitrarios, e incremento injustificado de sus deudas. No tenían sindicatos, ni prestaciones, ni derechos laborales. Al igual que en las haciendas existían las tiendas de raya en las fábricas. No había descanso semanal, días festivos, seguridad social, ni ayuda por enfermedad, vacaciones o pago de horas extras. Participaba una gran cantidad de mujeres y niños en el trabajo fabril. Las primeras, en una tercera parte del total y los segundos, en un 12%. Por ejemplo, en las fábricas textiles del Distrito Federal se les llegaba a pagar a las obreras 25 centavos diarios; muchas de estas mujeres no eran más que niñas, que pasaban su adolescencia en los talleres y las fábricas.

“Varios factores favorecieron el desarrollo industrial durante el porfirismo, entre los que se encuentran la construcción de los ferrocarriles, el crecimiento demográfico y la inversión extranjera. Sin embargo, no siempre tuvo el mismo avance, ya que hasta 1890 se basaba principalmente en talleres manufactureros que empleaban métodos manuales y artesanales de producción. A partir de 1890, la presencia de grandes compañías extranjeras, dotadas de maquinaria, técnicas de producción y administración modernas le dieron un empuje más decidido”. (31)

Pero toda esta modernidad sumió a los trabajadores en la más profunda miseria y los llenó de incertidumbre, debido a que en cualquier momento podrían perder su trabajo ya que no tenían ningún respaldo legal. Padecieron grandes injusticias y sufrieron en carne propia una dictadura que culminó con una nueva lucha armada que marcó una nueva etapa en la vida de nuestro país.

(31) GONZALEZ, Francisco. *Textos Universitarios. Historia de México 2. Del Porfirismo al Neoliberalismo*, Ediciones Quinto Sol, México, 1981, p. 27.

CAPITULO II

PANORAMA DEL TRABAJO INFANTIL EN MEXICO

1.- Factores que influyen en el trabajo infantil.

En este apartado, se observará como la situación social, económica y cultural de algunas familias provoca que muchos niños comiencen a trabajar en forma esporádica o regular tanto en sus casas como fuera de ellas, remunerados en especie o en dinero y la manera en que estas instituciones actúan sobre el menor, motivándolo en este sentido. Tales organismos son los siguientes:

a) La familia.

Hogar es un concepto restrictivo, lo entendemos como "personas que viven bajo un mismo techo", así, en un hogar pueden vivir personas que pertenezcan a diversas familias y una familia puede estar dispersa en diferentes hogares. Por esta razón, el concepto de familia es más amplio y de gran importancia en nuestro medio; puede tomarse en sentido extenso (todos los parientes) o limitado (padre-madre-hijos), lo que se conoce como familia nuclear. Esta tiene un fuerte peso en el desarrollo infantil, ya que de la calidad de la relación padres-hijos, depende la primera cosmovisión del infante, pudiendo ser agradable, gratificante, interesante o por el contrario, hostil, extraña, aterrizante o aburrida. Está compuesta por padres e hijos que habitan en un mismo techo, conviven y participan de la abundancia o de la escasez. La relación marital es el eje central de las relaciones familiares; si es satisfactoria propicia una familia sana, pero si es conflictiva afecta en cualquier etapa de su desarrollo las relaciones entre sus miembros y su funcionamiento. Los padres son responsables del

adecuado desarrollo de valores (razón, amor, solidaridad, respeto, interés y conocimiento), normas y patrones de conducta, necesarios para la convivencia humana. Asimismo, la forma en que expresan sus emociones entre ellos y hacia los hijos determina el clima emocional de la familia.

“Es vital en la formación de la personalidad de un individuo, la primera etapa de la vida. La correcta formación del binomio madre-hijo y del posterior trinomio padre-madre-hijo, será para el sujeto una buena base para la formación de la personalidad”.

(32)

En sus primeros años, el niño es un ser dependiente y su desvalidez o debilidad biológica hace que sus necesidades elementales sean satisfechas por otras personas, en este caso, por los padres o aquellas personas que lo tengan a su cuidado, siendo vulnerable. Por otra parte, su docilidad le permite adaptarse y asimilar experiencia, que pueden ser aprovechadas por él y por la persona que esté dispuesta a enseñarle un oficio, cuando el menor se encuentra en la necesidad de trabajar.

“Los niños tienen tres tipos de necesidades: a) físicas, para su supervivencia, que son básicamente las de nutrición y abrigo o prevención de estímulos dañinos del exterior; b) las emocionales, de afecto, cuidado y protección, al mismo tiempo que requiere el interés y estimulación positiva de sus mayores a través del conocimiento y la aceptación; c) finalmente, las educativas, pues requiere de orientación, valores, normas y límites, establecidos con autoridad racional”. (33)

(32) PEINADO ALTABLE; José. *Psicología*, Editorial Porrúa, México, 1998, p. 27.

(33) HERNANDEZ VALENZUELA; Humberto. *Manual de Pediatría*, Editorial Bolea de México, México, 1982, p. 67.

Cuando estas necesidades no son satisfechas se genera inseguridad y angustia, que ocurre también cuando existen actitudes en el padre o en la madre que entran en conflicto con las necesidades del niño, como el caso del rechazo o privación afectiva, cuando se le maneja a través de la vergüenza y la culpa, o bien cuando existen otras actitudes posesivas extremas de los padres, sea por dominio y autoritarismo, en cuyo caso dejan a sus familias por no aceptar las órdenes de sus padres o porque buscan mejores condiciones de vida, o por sobreprotección o condescendencia, que lo hacen incapaz de lograr algo por sí mismo.

Es imposible considerar el desarrollo del niño separado de la familia. En cada una de las etapas del crecimiento y de la maduración, sus necesidades, conflictos, ansiedad y defensas, su apreciación de sí mismo y de los demás, son factores interrelacionados dentro de la unidad viva de adaptación que es la familia. Entre las etapas evolutivas del ser humano encontramos a la infancia (abarca el primer año de vida); la niñez temprana (de uno a tres años); la edad del juego (de los tres a los cinco años o más); la edad escolar (de los cinco o seis años a los doce); la adolescencia; el adulto joven; la edad adulta y por último, la madurez.

En la edad del juego, es cuando el niño ingresa a la escuela y desarrolla nuevas relaciones interpersonales con otros niños y los maestros, fuera del seno familiar. Maneja la realidad y la fantasía, desea ver y tocar, aclarar dudas y comprender, descubrir el porqué de las cosas. Por ejemplo, el deshacer un juguete para conocerlo aunque no lo pueda armar nuevamente. En contraste, tenemos a la edad escolar, que es una etapa de aprendizaje y colaboración con los demás, en la que puede sacrificar intereses personales, aunque desarrolle su sentido de propiedad; desea hacer tareas particularmente competitivas con un sentido de cumplimiento y satisfacción al terminar.

Ya con una mayor estabilidad en la esfera afectiva desarrolla el terreno intelectual y social. Adquiere conocimientos, destrezas y capacidades, que con el tiempo aplicará en su vida laboral, y que le ayudarán para abrirse camino, ya que es aquí cuando tiene mayor capacidad receptiva, como se dijo con anterioridad.

“El niño establece el sentido de la responsabilidad, desarrolla capacidades y acepta las diferencias individuales. Todo ello le permite incorporar método y competencia para enfrentarse a la vida, cada vez con mayor independencia de su medio, convirtiéndose poco a poco en un ser individual”. (34)

La familia mexicana por tradición es patriarcal, y no sólo por tradición, sino por factores sociales, psicológicos y económicos. Uno de los factores de cohesión de esta familia es la industria familiar, y la continuación de un oficio de padres a hijos. Sin embargo, este aspecto se va debilitando e incluso desaparece ante la competencia de grandes industrias.

“Cada vez más niños van a la escuela y salen del ambiente familiar en que antes se educaban y aprendían un oficio, el del padre. El hijo tomaba parte activa en la economía del hogar y su aportación era importante para el buen éxito de la empresa. La desaparición de la empresa familiar implica que el menor debe buscar trabajo fuera del ambiente hogareño, y si la necesidad es mucha, lo mismo sucederá con la madre, que se verá obligada a trabajar”. (35)

(34) Ibidem, p. 72.

(35) RODRIGUEZ MANZANERA; Luis. Criminalidad de menores, 2a. ed., Editorial Porrúa, México, 1987, p. 92.

Nace un nuevo tipo de familia desprovista de cohesión, que no cumple con sus funciones, principalmente por la falta de comunicación entre sus miembros. Si antes el hijo conocía y compartía el trabajo del padre, ahora lo desconoce y no lo comprende, cuando tiene la oportunidad de alcanzar un mayor grado escolar que él. Sin embargo, cuando no le es posible, es común que su progenitor le enseñe un oficio y por lo regular es el que él mismo desempeña, dentro de la sociedad. Como ejemplos, tenemos a los hijos de albañiles, plomeros, pintores de brocha gorda, electricistas, cromadores de acero, carpinteros, etc. siguen los pasos de aquellos que les transmiten sus conocimientos.

El bienestar del niño, su salud física, mental y social dependen en gran parte de la integridad y solidez de la familia, que es la unidad básica de la sociedad y sólo en una familia bien organizada se forman buenos ciudadanos. Los hogares felices educan o forman niños felices; los desintegrados tienen menos posibilidades de lograrlo; por lo tanto, el afecto, el bienestar familiar, el amor y los altos valores en las relaciones individuales son de gran importancia. En algunos casos el padre o la madre no viven con el menor, por ejemplo, porque abandonó el hogar, viven con otra pareja, por problemas conyugales, porque no quieren sostenerlos o porque la unión de sus padres es pasajera. En todos estos casos, vemos que el modelo de vida familiar se transforma.

Hasta hace poco los hijos eran esenciales para las actividades y prosperidad de la familia. Las niñas ayudaban a sus madres en las tareas del hogar y los varones al padre en los trabajos del campo o del taller, y cuando el padre llegaba a una edad avanzada los hijos lo mantenían. Hoy en día, existen familias donde todos sus miembros tienen una ocupación laboral para contribuir al ingreso familiar.

b) La escuela.

En los primeros cinco años de vida, la responsabilidad de la educación reside como regla general en la familia. A partir de esa edad el niño entra en una nueva etapa, la edad escolar, en la que la escuela comparte con la familia la responsabilidad de educarlo. La asistencia al preescolar determina en gran medida si el niño será capaz o no de permanecer en la escuela primaria pasado el primer grado. Este efecto es aún más fuerte en los niños en extremas condiciones de miseria, los cuales tienen menos posibilidades de asistir.

“La deserción escolar se presenta con mayor frecuencia entre los pobres, los marginales urbanos y rurales, siendo más grave entre estos últimos. En el campo, las escuelas quedan lejos y muchos poblados son tan pequeños que no garantizan siquiera su existencia y el salario de un maestro, por lo que deben recorrer largas distancias para llegar a la escuela”. (36)

Este problema es tan grave, que de 100 alumnos inscritos en primer año de primaria, sólo 9 llegan a ingresar a la secundaria y apenas 2 a la educación media superior. Sobre esta cuestión, por más dispuestos que estén sus padres a enviarlos a la escuela, si el niño encuentra dificultades en el aprendizaje, los padres no pueden brindar la ayuda necesaria, pues tampoco han tenido la oportunidad de alfabetizarse. Además, carecen de los medios económicos para proporcionarles útiles, uniformes, y sobre todo, para brindarles una buena alimentación. Los calendarios escolares están

(36) BAR-DIN; Anne. Cuadernos del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades.

El Niño en América Latina, Editorial UNAM, 1a. ed., México, 1990, p. 11.

adecuados al ciclo temporal de un niño campesino, por lo que la escuela está abierta mientras el niño trabaja en el campo con sus padres, cuando ha terminado, la escuela está cerrada. En el tiempo de la cosecha su ocupación primordial está ahí, y cuando puede asistir, la escuela rural está en periodo de vacaciones.

Hay que considerar otro problema, muchos niños en su casa no hablan español, hablan dialectos. Al llegar a la escuela se topan con un idioma ajeno, del que deben adquirir los fundamentos básicos, tales como leer y escribir, llegando a ser una experiencia traumática que finaliza cuando desertan tan pronto como pueden.

Otras causas de abandono son una organización escolar defectuosa, en la que los maestros se ocupan de todo, menos del aprendizaje del alumno, maltratándolo o humillándolo en algunos casos; la desatención o exigencia extrema por parte de los padres, las diversiones, la desnutrición, etc.

“Los niños y jóvenes constituyen la fuerza de trabajo indispensable para la familia. Desde su nacimiento se espera que sean un elemento que ayude al sostén familiar y a medida que va creciendo, se le incorpora a las actividades productivas hasta que asume el papel de adulto, lo que constituye un robo de la niñez y de la juventud”.

(37)

Intercambian los juegos, el descanso y la convivencia familiar que otros niños disfrutaban, por un salario que muchas veces les alcanza sólo para comer, por largas horas de trabajo que no les permite acudir a la escuela para prepararse mejor y tener mejores aspiraciones de vida, adquieren grandes responsabilidades, que compartidas o

(37) Ibidem, p. 92.

no, los obligan a abandonarla y como su nivel de instrucción es muy bajo o nulo, en el 90% de los casos, los jóvenes rurales se colocan como trabajadores manuales. De manera general, los niños trabajadores no encuentran un trabajo calificado y bien pagado, tanto más al ser desertores escolares, por lo que acceden a trabajos marginales o temporales, tales como recolectores de basura, músicos ambulantes, mandaderos, etc.

"La responsabilidad de la escuela consiste en educar personalidades totales, debiendo tener un hondo interés en los niños y un verdadero conocimiento de ellos y de sus problemas, fomentando en ellos sentimientos de seguridad y de éxito". (38)

El sistema escolar no contempla al niño estudiante-trabajador, que debe optar entre el trabajo, que es la fuente de subsistencia para sí y para su familia, y el estudio, posible mejor futuro para su vida. Debe formar y perfeccionar la personalidad individual, dotándolo de recursos y hábitos, propósitos y técnicas capaces de hacerle superar con serenidad y eficiencia los problemas que se le presenten. Además de preocuparse del desarrollo integral del niño; sus problemas intelectuales no pueden separarse de los físicos, sociales y emocionales. Durante sus años escolares debe ayudársele a leer, escribir y realizar actividades recreativas, brindándole la oportunidad de seguir asistiendo aunque tenga un trabajo.

c) Situación económica.

Al incrementarse las necesidades de la familia, el salario de los padres no es suficiente para mantenerla, por lo que el niño debe complementar las ganancias de sus

(38) SOLA ENDOZA; Juan. *Higiene Escolar*, Editorial Trillas, México, 1993, p. 167.

progenitores, si es que los tiene. Según las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo, hoy en día en el mundo hay 52 millones de niños que trabajan por dinero, de los cuales 50 millones se encuentran en los países llamados en vías de desarrollo. En América Latina el 50 por ciento de la fuerza de trabajo está representada por niños que legalmente no tienen la edad para ser empleados en el mercado de trabajo. Sin embargo, en realidad hay muchos más niños empleados asalariados y no asalariados, y sus edades oscilan entre los cinco y catorce años. Estos pequeños trabajan en el campo con sus padres u otras familias por la necesidad de una ayuda extra; vigilan animales domésticos en las granjas y plantaciones, cosechando té, algodón, café, trigo, maíz, frijol, arroz, cortan caña de azúcar o trabajan de guías mostrando los sitios de interés en ciudades turísticas; cuidan enfermos, son boleros; tejen, bordan y cosen, ya que el tamaño de sus dedos los hace invalorable para algunos trabajos de bordado muy fino, en la confección de prendas de vestir o artículos deportivos, como pelotas, guantes, gorras, playeras, etc.; acarrean ladrillos y demás materiales para la construcción, trabajan como ayudantes de panadería, son meseros en fondas o despachan en las tiendas de abarrotes y diferentes comercios, como carnicerías, fruterías, expendios de periódicos, etc. En general, los patrones prefieren emplear niños porque tienden a ser menos exigentes que los mayores, acerca de sus derechos a la salud, a la educación, al descanso, al esparcimiento y a la protección contra la explotación.

“El niño que trabaja es en verdad diferente al que no lo hace, esto es, del niño “normal”. Es mucho más independiente, maduro y está lleno de recursos, ya que tiene un sentido de la vida más claro que el de un escolar de la clase media de segundo o tercer año de primaria. Si se pudiera lograr que esos niños permanecieran en la escuela, al mismo tiempo que se les ayudara a ganar un salario haciendo algo a través

de lo cuál pudieran adquirir entrenamiento profesional, se podrían formar niños alfabetos con un buen criterio de la realidad". (39)

El trabajo infantil está íntimamente ligado a la pobreza; es dos veces más probable que un niño de un hogar en extrema pobreza tenga que trabajar a diferencia de otro procedente de un hogar que no se encuentra en esta condición. Vivimos en un país pobre, en donde aproximadamente trabajan al servicio de algún patrón dos millones de menores de catorce años. Los trabajos que llevan a cabo, no los realizan por gusto o por formación disciplinaria, sino para subsistir, por lo que es esto más importante que respetar una prohibición que ni siquiera conocen. Consecuentemente, por no tener el amparo de las leyes laborales que rigen a los adultos casi siempre sufren el abuso de los patronos.

Los niños con dificultades de educación, abandonan la escuela de una manera parcial o total y cuando estos problemas son familiares y sobre todo económicos buscan emplearse porque no disponen en algunas ocasiones de lo más elemental. Es el caso de la migración de jóvenes del campo a la ciudad, que sin haber concurrido a la escuela o apenas habiéndose iniciado en ella buscan trabajo, obteniendo una baja categoría con paga muy reducida, por lo que ven frustrados sus deseos de vivir mejor. Podemos decir que la población urbana marginada se constituye principalmente por campesinos pobres y familias indígenas que huyen de su propia tierra porque ya no pueden sobrevivir con lo que ésta produce (más bien con lo que ha dejado de producir). Al fracaso de las cosechas, se suma el crecimiento en el desempleo de los trabajadores manuales no calificados, el cierre de las fábricas o el cambio en su ubicación. En cualquier caso la sobrevivencia se vuelve imposible y la familia debe

(39) BAR-DIN; Anne. Op. cit. p. 14.

moverse hacia las ciudades, con la esperanza de encontrar mejores condiciones de vida y empleo.

"Tales familias se asientan cerca de los grandes centros urbanos, en las áreas cada vez más grandes de las "ciudades perdidas". De ser marginados rurales se transforman en marginados urbanos". (40)

Este es un fenómeno creciente, ya que tan sólo en la ciudad de México, cientos de emigrantes llegan cada día y se asientan en áreas altamente peligrosas, como a las orillas de las carreteras, barrancas o canales de aguas negras.

"Hay que distinguir la cultura estrictamente hablando de la formación educacional para el trabajo. Existen personas muy cultas que no están preparadas para el trabajo; y a la inversa, personas con una gran incultura que poseen conocimientos técnicos para ejercer un oficio concreto en forma eficiente. Por otra parte, hay personas incultas e impreparadas". (41)

Por ello, las personas se ocupan en actividades no calificadas, tales como las de mozo, albañil, ayudante, cargador, barrendero, sirviente, etc. y frecuentemente cambian de trabajo, aspirando alcanzar todo aquello que desean y que no conseguirán porque carecen de preparación elemental. Esto hace que por ejemplo, aprovechen el descuido de los patrones para hurtar.

(40) *Ibidem*, p. 16.

(41) AZUARA PEREZ, Leandro. *Sociología*, Editorial Porrúa, 12a. ed., México, 1992, p.304.

d) El medio ambiente que rodea al menor

La organización social debe entenderse como la unión de grupos que integran la sociedad, ya sean estos de edad, sexo, parentesco, residencia, status, etc. Los individuos que forman una sociedad no se encuentran simplemente agregados los unos a los otros formando una diversidad, ya que para poder subsistir tienen que conseguir determinados satisfactores por medio de la organización. Las relaciones interhumanas, han de tener patrones permanentes que regulen la actuación y las relaciones de los individuos, que integran junto con la conducta de los individuos y de los grupos, la organización social. Esta se funda en los grupos sociales, que son conjuntos de personas cuyas relaciones se basan en una serie de roles o papeles, interrelacionados, participando en un conjunto de valores y creencias compartidos o semejantes.

Encontramos a los grupos primarios, los cuales presentan relaciones de intimidad entre sus componentes, hay una profunda asociación afectiva y relaciones frente a frente; por ejemplo el grupo de amigos, el de juego, en ciertos casos el de los vecinos, siendo su prototipo el de la familia.

“Estas relaciones son espontáneas, personales, frecuentemente de larga duración, que se basan en expectativas difusas, recíprocamente generalizadas, con obligaciones perfectamente determinadas y precisas”. (42)

Así vemos que el papel del padre consiste en ser el pilar de la familia, en trabajar para obtener los ingresos suficientes para satisfacer las necesidades de sus miembros; la madre educa a los hijos y se hace cargo del hogar, procurando su bienestar, y los

(42) Ibidem. p. 64.

hijos estudian, juegan y se desenvuelven en un ambiente feliz. Lamentablemente en muchos casos no es así, ya que como hemos observado, los roles se invierten debido a que la necesidad es mucha, en ocasiones "el que no trabaja, no come" y en otras se argumenta que "en lugar de flojear, deberías hacer algo útil", y eso útil, consiste en trabajar. Los amigos son una clara influencia, ya que si ellos han probado suerte en éste ámbito, aconsejan a los menores para que también lo hagan, porque si trabajan "podrán ganar lo que quieran y apoyarán a su familia". Hay casos en los que el menor llega a ser el único sostén de su familia, como lo hemos mencionado y no tiene más remedio que emplearse en trabajos mal pagados, con jornadas excesivas.

Por otro lado, encontramos a los grupos secundarios, cuya cohesión de grupo se mantiene gracias a los roles o papeles sociales que desempeñan sus integrantes, los cuales tienen obligaciones delimitadas y precisadas, como sucede en una fábrica cualquiera (textil, automotriz, electrónica, etc.), por lo que todos participan y se benefician de los logros obtenidos.

Ahora, hablaremos de los grupos sociales, que son el propio y el ajeno. El primero es aquel con el cual uno se siente identificado y ante el que siente cierta nostalgia frente a la separación. Se dan actitudes de lealtad, simpatía, respeto y cooperación. El segundo se forma por los individuos extraños al grupo que es considerado como propio. Dentro del sistema social, encontramos a las minorías que tienen sus propias subculturas que no comparten. Estas son las siguientes:

La subcultura colegial se refiere al mundo de los deportes, de las reuniones y de las diversiones, integrada por los miembros de la clase superior, en virtud de que se requiere dinero y ocio para llevar a cabo actividades sociales.

En la subcultura vocacional, los estudiantes se preocupan por prepararse para obtener un empleo, contemplando el llegar a la Universidad para lograr un estrato superior al que tienen. Se forman por la clase media baja y la clase trabajadora.

“Se originan problemas de status, ya que la educación y experiencia de estos jóvenes no los capacita para intervenir en el mundo más amplio que el suyo, con un sistema de valores aprobado y dentro del cual quieren instalarse tratando de conseguir un status aprobado”. (43)

A diferencia de los hijos de profesionistas o empresarios independientes, no están educados en muchas ocasiones, no son estimulados para ser ambiciosos y responsables. Sus expectativas se reducen a “progresar en el mundo” pero tienen muy pocas oportunidades. Otro aspecto importante, es el influjo que la cultura dominante ejerce sobre las otras capas sociales. Vemos que los niños de la clase trabajadora son influidos por los de la clase media, ya que los valores que se encuentran en dicha cultura se expresan en la escuela y en los medios masivos de información, que recaen directamente en los anhelos y esperanzas de éstos jóvenes.

2.- Causas que motivan la protección del trabajo de los niños.

El trabajo de los menores debe ser objeto de protección, no sólo por lo que refiere a aspectos de salud y formación, sino en interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento de una niñez cansada, débil y muchas veces enferma.

(43) Ibidem, p. 82.

“La fatiga, mental como corporal se manifiesta a través del cansancio o agotamiento, o bien, en una disminución del rendimiento, en cantidad, calidad o en ambas formas. Cuando alguien afirma que está fatigado, lo hace porque siente que el esfuerzo que realiza para lograr su trabajo le resulta progresivamente más penoso y acompañado de malestares”. (44)

Si se trata de estudiar, esas sensaciones son de origen nervioso y aparecen en la cabeza, nuca y espalda, pero si el trabajo es muscular, suelen localizarse en el pecho y en las extremidades. Los factores de los que depende la fatiga se dividen en dos grupos; los intrínsecos (propios del trabajo y de sus condiciones ambientales) y extrínsecos. Entre los primeros encontramos a las excesivas horas de trabajo, la falta de pausas adecuadas durante el mismo, textos inadecuados, postura impropia, exceso de ruido, temperatura e iluminación deficiente o excesiva, presencia de sustancias anormales en el aire (falta de ventilación y malos olores), alteraciones digestivas como el hambre, perturbaciones emocionales, originadas por el temor al fracaso en el trabajo y la actitud de antipatía hacia aquel que se está realizando. Los factores extrínsecos se caracterizan por la falta de sueño o reposo nocturno, excesos, retrasos y dificultades en el transporte, habitación defectuosa, conflictos familiares, preocupaciones de diversas índoles, nutrición deficiente, enfermedades, etc. Cansancio, pesadez, monotonía, aburrimiento, depresión, irritabilidad, mal humor, son signos de fatiga.

El trabajo de los niños ha sido objeto de explotación en las diversas etapas históricas de nuestro desarrollo, por lo que hasta el siglo XIX se iniciaron en Prusia, Inglaterra y Francia, estudios relacionados con el trabajo prestado en las fábricas y minas.

(44) SOLA MENDOZA, Juan. Op. cit. p. 168.

“La normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores se inició en Inglaterra en 1802, limitada exclusivamente a las industrias de lana y algodón. Limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos”. (45)

Esto, en respuesta de que niños de cinco años laboraban 14 y 16 horas en las fábricas de algodón; con el desarrollo de las industrias, los fabricantes demandaron mano de obra barata, por lo que se empleó el trabajo de los niños.

Bajo la frase “Salvemos a los niños” de Robert Peal, se logró la reducción de las horas de su jornada a 12 horas, en 1802. Los primeros síntomas de cambio hacia el trabajo de los menores se dieron de manera muy aislada y en base al sentido práctico de algunos empresarios, como Roberto Owen, que en su hiladería de New Lanark no empleaba a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas, además, se ocupaba de su instrucción y bienestar.

En 1819, en Inglaterra se fijaron por primera vez los 9 años como edad mínima de admisión al trabajo en la “Cotton Mill Act”. En 1825 en los talleres de hilados de lana y algodón se redujo la jornada de los sábados a 9 horas, quedando la jornada semanal en 69 horas. Se reglamentó lo referente a las aptitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y seguridad. Pero la escasa protección legal no tenía una adecuada aplicación, y niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajaban jornadas de 15 a 16 horas, interrumpidas sólo para comer, atentando contra su salud y provocando deformaciones físicas.

(45) MARTINEZ VIVOT, Julio J. Los Menores y las Mujeres en el Derecho el Trabajo. Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1981, p. 18.

Hasta 1833 la vigilancia de estas medidas protectoras corría a cargo de los Jueces de Paz, quienes nombraban en calidad de visitadores honorarios, a un pastor anglicano y a un Juez de Paz independiente cuya tarea dejaba mucho que desear. En ese mismo año se estableció la jornada máxima de 9 horas para los menores entre 9 y 13 años, y de 10 horas desde los 13 hasta los 18. El cuerpo de inspectores de fábricas pasó a ser controlado y retribuido por el Estado, lo que hizo más eficaz el servicio de inspección.

En la Ley de Fábricas de 1844 se redujo la edad mínima de admisión al trabajo a 8 años. En 1878 esa edad se aumentó a los 10 años y la jornada se disminuyó en once horas. Los inspectores de fábricas sostuvieron a través de sus informes que los menores corrían menos riesgos en su salud y moralidad si trabajaban, ya que las escuelas de asistencia voluntaria no eran del todo satisfactorias y el régimen de asistencia obligatoria, únicamente se aplicaba a los niños sujetos a las leyes de las fábricas, en donde se llevaba el sistema de media jornada para niños de 8 a 13 años de edad. Este consistía en laborar sólo durante 6 horas al día a fin de poder asistir a la escuela durante 3 horas diarias, por lo menos. En 1867 se extendió su aplicación a otras industrias como: altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio, tabaco, así como a aquellos establecimientos con más de 50 trabajadores.

“En Alemania, el 6 de abril de 1839, el Ministro del interior Von Rodehob, expidió una ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años y fijaba la jornada máxima en 10 horas para los comprendidos entre los 9 y los 16”. (48)

(48) DAVALOS, José. Op. cit. p. 286.

Este ordenamiento condicionaba la admisión al trabajo, con la condición de que supieran leer y escribir, siendo ésto lo innovador, pero la falta de control apropiados hizo que los efectos de esta disposición se perdieran.

En Francia, por decreto del 13 de enero de 1813, se fijó la edad mínima de 10 años para el trabajo en las minas. Con la Ley del 22 de marzo de 1841 se redujo la edad mínima a 8 años, extendiéndose la protección a toda la industria; se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores de 8 a 12 años de edad y de 12 horas para los de 12 a 16 años, prohibiéndose el trabajo nocturno hasta los 16 años. En términos generales el resto de los países europeos fueron instrumentando la protección legal del trabajo de los menores. En nuestro país, estas medidas se adoptaron paulatinamente, como hemos visto en las Leyes de Indias, en las diferentes cédulas reales, en la Constitución de 1856, en el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de Ignacio Comonfort, el en Estatuto Provisional del Imperio Mexicano dado por Maximiliano, en el Programa del Partido Liberal Mexicano, etc. hasta culminar en nuestra Constitución.

García Oviedo expone las causas que han motivado la protección al trabajo de los menores, éstas son las siguientes:

- 1.- Fisiológicas.- Para permitir el desarrollo adecuado y normal del niño y del joven, sin los padecimientos que se derivan de trabajos agotadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.
- 2.- De seguridad.- Porque la inexperiencia de los menores los expone a sufrir más accidentes. Esto, aunado a que no se les brinda la capacitación adecuada, ni se les

proporciona el equipo necesario para desempeñar su trabajo. Tal es el caso de un niño que trabaja en una carpintería, y que no se le brinda guantes para cerruchar y tallar la madera, clavarla o barnizarla.

3.- De salubridad.- Al apartarlos de las labores en que, por el ambiente o los materiales puede resentirse su organismo en formación. Siguiendo con el ejemplo anterior, el aspirar el aserrín o el barníz puede dañar su salud.

4.- De moralidad.- En aquellas industrias que siendo lícitas, pueden lesionar la formación del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos, todo aquello que pueda ser incomprendido por la falta de preparación del menor. Como ejemplo, encontramos algunas revistas "para adultos" que el niño observa y vende en expendios de este tipo.

5.- De cultura.- Para asegurarles una instrucción adecuada, libres de otras tareas que distraigan su atención o su tiempo. Pero el trabajar y estudiar es común en nuestros días y más aún, es una verdadera necesidad. Lo importante en este caso es que no abandonen la escuela, para que por lo menos obtengan los conocimientos básicos que les permitan defenderse frente a la vida, que de por sí se toma bastante dura.

La Ley prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, por considerar que antes de esta edad su desarrollo físico y mental les impide ser sujetos de una relación de trabajo y deja en el Estado la obligación de velar por su educación. Dicha obligación se ve truncada por diferentes causas y ésta prohibición ya no satisface las necesidades de una niñez desamparada por la Ley laboral que se olvida de todos aquellos que trabajan al margen de ella por no cubrir este "requisito", se ven expuestos a los abusos y arbitrariedades de los patronos, que se amparan bajo esta circunstancia, alegando que les hacen un favor al emplearlos, ya que no tienen una relación laboral con ellos y que los que realmente se exponen son ellos, por utilizar sus servicios.

3.- Condiciones generales del trabajo en el menor.

Al vivir en un país con graves problemas sociales y económicos, en donde no todos tienen las mismas oportunidades para salir adelante, con una población de 85 millones de habitantes aproximadamente, 25.5 millones son hombres y mujeres que se encuentran en edad de trabajar, de los cuáles, sólo hay 15 millones con trabajo regular, por lo que 10.5 millones están desocupados. Esta es una realidad del campo y de la ciudad que arroja a millones de mexicanos cuya dieta, limitada, consiste en frijoles, tortillas y chile.

“De cada 100 mexicanos, 70 son menores de 30 años. Esto es, varios millones de estos mexicanos, hombres y mujeres, son niños menores de catorce años, que sin tener que comer, que vestir y dónde vivir, tienen que buscar el sustento de alguna manera”. (47)

Por ello, muchos niños y niñas lo hacen trabajando en forma autónoma, en las esquinas, en las calles, haciendo piruetas, cantando, contando historias o chistes, vendiendo dulces, periódicos o tocando algún instrumento que, muchas veces es improvisado con una botella, maderas que hacen sonar golpeandolas o bien, una caja de cartón que usan como tambor. Otros son boleros, cuida-coches, lava-carros, mandaderos. Su trabajo no lo comprende la Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo, por lo que viven en el más absoluto abandono. Ambos ordenamientos prohíben con toda claridad y contundencia, el trabajo de los menores de catorce años, pero tiene más peso para ellos el buscar alimento que la legislación.

(47) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Derechos de la Niñez, 1a. ed., Editorial UNAM, México, 1990, p. 25.

En todo el país aproximadamente trabajan al servicio de algún patrón dos millones de menores de catorce años, cuando tienen la suerte de ser admitidos en talleres o negocios como aprendices, mandaderos o como empaquetadores de mercancías o "cerillos", de los que se hablará con mayor detenimiento después.

"Una vez que se da el trabajo personal subordinado, cualquiera que sea al acto que le haya dado origen (artículo 20 de la Ley federal del Trabajo), toda la protección del artículo 123 constitucional y de la ley cubre aquel trabajo producido por el ser humano. El artículo 8 de la Ley define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado." (48)

Trabajo es, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, continuando con la definición dada por el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

José Dávalos, ejemplifica el caso de un niño de diez años (persona física) que trabaja en una panadería sirviendo a un patrón (persona física o moral) , por lo que dados estos elementos jurídicos deberían tener condiciones de trabajo equiparables a las de los trabajadores mayores de catorce años, que se describirán más adelante. Pero la realidad es otra, ya que están muy por debajo de lo que un trabajador mayor de esta edad suele gozar.

Otro ejemplo, es el de niñas que cuentan con doce o trece años de edad, y se desempeñan en salones de belleza, lavando y cortando el cabello, limpiando los utensilios necesarios para el trabajo, barriendo; uno más, es de jovencitas que trabajan (48) *ibidem*, p. 26.

en fondas, allí su trabajo consiste en traer la masa, preparar los diferentes guisados, preparar el "huarache o quesadilla", cobrar, y atender a la clientela, siempre de pie, soportando el calor del comal, unicamente con la ayuda de un delantal. Al finalizar la jornada que suele ser desde temprana hora hasta las 6 o 7 de la tarde, limpian el local, con agua y jabón, tallan el piso, asean las mesas y demás instrumentos.

Podemos enumerar un sin fin de ejemplos como estos, en donde no se respeta la condición de niño por parte de los patrones, que imponen las condiciones laborales que ellos creen pertinentes por "brincarse" esta prohibición y ayudarnos, exponiendose a multas, clausuras e incluso a la cárcel, según ellos.

La Ley Federal del Trabajo ordena en su título tercero, las condiciones de trabajo, defendiendo la salud y la vida de los trabajadores en los lugares donde laboran y determinando las prestaciones mínimas que deben percibir para asegurar el desarrollo de su existir y de aquellos que dependen de él, con el pleno acceso a la cultura.

Para hacer realidad este deber-ser, la Constitución mexicana en sus artículos 25, 26, 27 y 28, determina las funciones y atribuciones del Estado, para garantizar que el desarrollo nacional sea integral, fomentando el crecimiento económico y el empleo, para hacer posible una mejor y más justa distribución del ingreso y la riqueza, para así ejercitar plenamente la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales; funciones y atribuciones que perfilan el derecho económico que es; las normas que regulan la acción del Estado sobre la economía; de la unión lógica de los derechos sociales y el derecho económico se debe trazar la política laboral y la política económica, que debe ser expresada por los mexicanos en ejercicio de su soberanía.

Los graves problemas que padecemos en el ámbito económico, social, y principalmente laboral, se deben a que no se ha respetado la Constitución y la administración pública no se adecua al marco constitucional de sus atribuciones, ya que lo que dice e informa no corresponde a los hechos. Un ejemplo, es asegurar que la mayoría de los niños en edad escolar terminan su primaria y 9 de cada 10 ingresan a secundaria. Pero, ¿Hablan de niños urbanos o rurales?. Cada vez más niños reciben desayunos escolares y en general, tienen acceso a una mejor alimentación. ¿Cómo, si las cifras indican que la gran mayoría de los niños padece graves trastornos nutricionales, en todas las esferas sociales?

La situación de los trabajadores menores de catorce años, refleja que las condiciones reales de trabajo de la mayoría de ellos no corresponden a las directrices constitucionales. No se va a acabar con estos problemas en un dos por tres, pero lo principal es que se cumpla la Ley, que hasta ahora protege el trabajo de aquellos que oscilan entre catorce y dieciséis años y que con mayor razón debería amparar el desempeñado por niños de menor edad porque este es parte de su vida diaria. Es así que concierne también a la familia, a la sociedad y al Estado; las familias tienen como pilar a los padres, trabajadores en su mayoría, si estos contaran con mejores ingresos, otra sería la suerte de sus hijos.

4.- Instituciones que brindan protección al menor trabajador.

a) De carácter nacional.

Entre ellas, encontramos al Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el cual considera como factor primordial, la satisfacción y la solución de las necesidades de la infancia y la familia.

Siendo un órgano de orientación y asesoría, apoya a todos sus miembros, para asegurarles el acceso a la justicia y la solución de sus demandas con las respuestas inmediatas y visión disinta a la tradicional.

Transcribiendo el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos encontramos lo siguiente:

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone el artículo 73 de esta Constitución.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de una vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas.

Quedando consagrada como garantía social para todos los mexicanos el derecho a la protección de la salud, se pretende dar impulso a una sociedad más igualitaria, ya que la salud es un bien social que debe considerarse no sólo desde el punto de vista biológico, sino en forma integral, tomando en cuenta los factores socioeconómicos y culturales que inciden en ella.

“Para dar cumplimiento a este derecho inspirado en la justicia social, en 1984, se expidió la Ley General de Salud, en la que se establecen como finalidades el derecho a la protección de la salud, el bienestar físico y mental del hombre para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades; la prolongación y mejoramiento de la calidad de vida humana, y el disfrute de los servicios de salud y de asistencia que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población”. (49)

La misma ley clasifica a los servicios de salud en tres tipos: 1) de atención médica, 2) de salud pública, 3) de asistencia social. En su título noveno, capítulo único, define la asistencia social y señala como actividades básicas de la misma, la atención en establecimientos especializados a menores y ancianos en estado de abandono o desamparo e inválidos sin recursos; el ejercicio de la tutela de los menores, en los términos de las disposiciones legales aplicables y la prestación de servicios de asistencia jurídica y de orientación social, especialmente a menores, ancianos y minusválidos sin recursos; finalmente establece que el gobierno federal contará con un “organismo” que tendrá entre sus objetivos la promoción de la asistencia social, la prestación de servicios en este campo, y la realización de las demás acciones que establezcan las disposiciones legales aplicables.

Este organismo es el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Por ello, el 9 de enero de 1986, el Diario Oficial de la Federación publicó la Ley sobre el sistema nacional de asistencia social, cuyo objeto es establecer las bases y procedimientos de dicho sistema, que promueva la prestación de los servicios en ese campo y coordine el acceso de los mismos, garantizando la concurrencia y colaboración de la Federación, las entidades federativas y de los sectores social y privado.

(49) *Ibidem*, p. 280.

Para los efectos de esta ley, se entiende por asistencia social:

El conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física y mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva.

Establecido de esta manera el grado de participación que tiene el DIF en el desarrollo de las acciones de carácter asistencial, la Ley sobre el sistema nacional de asistencia social, establece como servicios básicos de salud en materia de asistencia social las que se mencionan a continuación:

Los señalados en el artículo 168 de la Ley General de Salud; prevención de invalidéz y la rehabilitación de inválidos; la orientación nutricional y la alimentación complementaria a personas de escasos recursos y a población de zonas marginadas; promoción del desarrollo, mejoramiento e integración familiar; el desarrollo comunitario en localidades y zonas social y económicamente marginadas; la promoción e impulso del sano crecimiento físico, mental y social de la niñez; establecimiento y manejo del sistema nacional de información básica de asistencia social; la colaboración y auxilio a las autoridades laborales, competentes en vigilancia y aplicación de la legislación laboral aplicable a los menores; el fomento de las acciones de paternidad responsable, que propicien la preservación de los derechos de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental; los análogos y conexos a los anteriores que tiendan a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, entre otras.

La misma ley señala como sujetos preferentes de la recepción de los servicios antes descritos a menores en estado de abandono, desamparo, desnutrición o sujetos a maltrato; menores infractores; personas que por extrema ignorancia requieran de servicios asistenciales; víctimas de la comisión de delitos en estado de abandono; familiares que dependan económicamente de quienes se encuentren detenidos por causas penales y que queden en estado de abandono.

El DIF como organismo del gobierno federal, encargado de ejecutar sus programas de asistencia social, desempeña funciones encaminadas a la protección de los grupos más débiles de la sociedad y contribuye a su bienestar a través de nueve programas institucionales, que garantizan la eficiencia de sus acciones, los cuales se mencionan en seguida:

Programa de integración social y familiar; de asistencia social; de asistencia educacional; de rehabilitación; de asistencia social alimentaria; de promoción del desarrollo comunitario; de asistencia jurídica; de desarrollo cívico, artístico y cultural y por último, programa de formación y desarrollo de derechos humanos e investigación.

Respecto a nuestra materia, el programa de asistencia jurídica opera a través de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia, que como órgano especializado del DIF presta de manera organizada, permanente y gratuita, servicios de asesoría jurídica y de orientación social a los menores, a los ancianos y minusválidos sin recursos, patrocinándolos o representándolos en juicios de alimentos, adopción, tutela, rectificación de actas del estado civil y en general, en todos aquellos problemas inherentes al derecho familiar. Se procura sobre todo el respeto a las garantías constitucionales plasmadas en nuestra Carta Magna, por lo que la asesoría jurídica se

brinda a la comunidad en general a través de pláticas de orientación, conferencias y cursos, para que de esta manera se conozcan los derechos y obligaciones de los ciudadanos y los mecanismos que procuran su respeto. Se desahogan consultas jurídicas y cada problema concreto, lo resuelve o canaliza a las autoridades correspondientes, explicando a los interesados el problema que les afecta.

La representación judicial o administrativa se lleva a cabo cuando se afectan los intereses legales de los menores, los ancianos, los minusválidos o cuando se atenta contra la seguridad o integridad de la familia.

En el área de servicios sociales, se plantea, organiza, dirige, controla y coordina la ejecución de los programas de protección y asistencia social a las familias y a los menores en desamparo y con características de marginación. Destaca la sección de bolsa de trabajo, que tiene como actividad específica, la de localizar y canalizar a las empresas que ofrezcan empleos a los usuarios del servicio, para elevar su nivel de vida, orientándolos y motivándolos para obtener el beneficio económico indispensable y vivir en una familia integrada.

b) De carácter internacional.

Los menores se constituyeron en los principales sujetos de la protección en los primeros intentos de regulación internacional del trabajo. Durante el Primer Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, reunido en 1897, en Zurich, Suiza, el trabajo de los menores ocupó un lugar preponderante. La Declaración de Principios de la Segunda Internacional, en París en 1899, contenía la prohibición para trabajar de los menores de 14 años y la reducción de la jornada a 6 horas para los

menores de 18 años. En la sesión plenaria de la Conferencia de Paz, del 25 de enero de 1917, se designó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, para que elaborara una serie de proyectos que integrarían la parte XIII del Tratado de Versalles. Su artículo 23 dispuso: "Con la reserva y de conformidad con los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad:

a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales".

"Como consecuencia de lo establecido en el artículo anterior, se creó la Organización Internacional del Trabajo, (OIT). En el preámbulo del texto original de la Constitución de la OIT, redactada en 1919, dentro de las condiciones de trabajo que debían mejorarse de manera inmediata, se mencionaban las relativas a la protección del trabajo de los niños y adolescentes". (50)

El punto sexto de su artículo 41, estableció como una de las más altas prioridades: "La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar con sus estudios y asegurar su desarrollo físico".

Esta cuestión fue primordial desde la primera reunión de la Conferencia General de la OIT, del 29 de octubre de 1919 al 27 de enero de 1920 en la ciudad de Washington, que aprobó los primeros convenios y recomendaciones sobre la materia.

(50) DAVALOS, José. Op. cit. p. 300.

La protección del trabajo de los menores a nivel internacional, la encontramos distribuida en los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que pueden agruparse abajo los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno y exámen médico.

Por lo que hace a la edad mínima de admisión al trabajo de los menores, la OIT ha establecido los siguientes convenios: "convenio 5, para el trabajo en la industria, (1919); convenio 7, para la agricultura (1921); convenio 15, para el trabajo de pañoleros y fogoneros (1921); convenio 33, para trabajos no industriales (1932), prohibiendo al respecto, su actividad laboral en domingos y días de fiesta, así como durante la noche en el intervalo de las 20 horas hasta las 8 horas. Si bien determina los catorce años como límite inicial de las prestaciones, acepta que pueden trabajar, los que cuenten con doce años cumplidos, siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico; convenio 58, para el trabajo marítimo (revisado, 1936); convenio 59, para el trabajo en la industria (revisado, 1937); convenio 60, para trabajos no industriales (revisado, 1937); convenio 112, para el trabajo de los pescadores (1959); convenio 123, para el trabajo subterráneo (1965); y convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al trabajo (1973).

De este grupo de convenios, relativos a la edad mínima de admisión al trabajo, México ha ratificado los siguientes: Convenio 58 (Diario Oficial de 22 de junio de 1951); Convenio 112 (Diario Oficial de 25 de octubre de 1961) y Convenio 123 (Diario Oficial de 18 de enero de 1968)". (51)

(51) Ibidem, p. 300 y 301.

En los primeros convenios, la edad mínima para trabajar se estableció en 14 años, posteriormente se aumentó a 15; de manera excepcional se fijó en 18 años la edad mínima para el trabajo de los pañoleros y fogoneros y en 16 para los trabajos subterráneos. Todos los convenios relativos a la edad mínima de admisión al trabajo prevén los casos en los cuales, excepcionalmente, se permite la incorporación prematura al trabajo.

El establecimiento en 1973 del convenio 138, tuvo como objeto codificar y unificar los principios que regulaban el trabajo de los menores en lo referente a la edad mínima; sin embargo, un gran número de países ha manifestado su imposibilidad actual de ratificarlo, en razón de su escaso desarrollo económico. En esta situación se encuentra México, que no lo ha ratificado todavía.

En los países europeos predomina el límite de catorce años cumplidos. Se eleva a quince en la República Checa y Eslovaquia, Gran Bretaña, Holanda, Islandia, Noruega, Polonia, Suecia y Suiza. Portugal tiene el permiso laboral desde los doce años, al igual que los países africanos, situación obligada por las condiciones económicas inferiores. En Latinoamérica, hay dos tendencias; la de los doce años, que predomina en los países del Caribe, como Costa Rica, Haití y Honduras y la de los catorce años, que prevalece en México; Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela.

Por lo que respecta al trabajo nocturno de los menores, se adoptaron los siguientes: convenio 6, para el trabajo en la industria (1919); convenio 79, para trabajos no industriales (1946); y convenio 90, para el trabajo industrializado (revisado en 1948).

México ha ratificado únicamente el convenio 90 (Diario Oficial de 19 de julio de 1956).

En la industria se prohíbe el trabajo nocturno de los menores de 18 años, excepto aquellos que laboren en empresas familiares; tampoco es aplicable esta prohibición a los mayores de 16 años que presten servicios en actividades que por su naturaleza deban prestarse ininterrumpidamente día y noche; el periodo de descanso nocturno que inicialmente se fijó en 11 horas, aumentó a 12.

Para los trabajos no industriales se prohibió el trabajo nocturno de los menores de 14 años y de los mayores de esa edad que estuvieran cumpliendo un horario escolar completo; el descanso nocturno se estableció en 14 horas, como mínimo.

Existen otros convenios que, sin regular exclusivamente los aspectos relativos al trabajo de los menores, incluyen dentro de su articulado algunas medidas protectoras del mismo, como en el caso del artículo 19 del convenio 93 que establece que: "Ningún miembro del personal menor de dieciséis años podrá trabajar durante la noche".

En cuanto al examen médico de menores, se han establecido los convenios siguientes: convenio 16, para el trabajo marítimo (1921); convenio 77, para el trabajo en la industria (1946); convenio 78 para trabajos no industriales (1946); y convenio 124, para el trabajo subterráneo (1965). El contenido genérico de estos convenios es la exigencia de un certificado médico a los menores de 18 años (21 años para los trabajos subterráneos como requisito para ser admitidos en el trabajo). El examen lo deberá realizar un médico calificado; se debe repetir en periodos que no excedan de un año; y no deberá significar un gasto para el menor o para sus padres.

De este grupo de convenios, México ha ratificado el convenio 16 (Diario Oficial de 23 de abril de 1938) y convenio 124 (Diario Oficial de 20 de enero de 1968).

Como podemos observar, de los 18 convenios enunciados, relativos a la protección del trabajo de los menores, nuestro país sólo ha ratificado 6 de ellos; sin embargo, se puede afirmar que el gobierno mexicano, en términos generales ha adecuado su legislación a los preceptos de los ordenamientos internacionales aprobados. El no ratificar los 12 convenios restantes, obedece a evitar obligaciones internacionales que no se puedan cumplir.

La preocupación por los problemas de los niños ha aumentado en los últimos años. Los Estados y organizaciones internacionales han procurado mejorar la calidad de vida de la familia y como consecuencia de ello, la situación del niño en cuanto a educación, salud, vivienda, etc., han mejorado en términos generales. Sin embargo, en los países subdesarrollados por los problemas económicos que viven la mayoría de ellos, se ha obstaculizado este avance.

CAPITULO III

EL MENOR TRABAJADOR Y LA LEGISLACION LABORAL

1.- Análisis comparativo de la definición de trabajo y la definición de niño trabajador .

Según algunos autores, la palabra "trabajo" proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica al término, dentro del griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir. Otros más, ven su raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare, que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se conceptúa al trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza; de esta manera, vemos que todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

Lo anterior, obedece a una idea elemental que identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; para que trascienda debe tener alguna repercusión en el orden económico que puede consistir en satisfacer una necesidad. Sólo los seres humanos tenemos capacidad para realizar un trabajo. Proudhon, manifiesta que éste distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón, por lo que no existen dos campos distintivos del trabajo: material e intelectual. Todo esfuerzo material, al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo o justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, que trasciende y se expresa

a través de la realización de un esfuerzo material. Ejemplo de lo anterior, es el caso de un escritor que manifiesta sus ideas en sus escritos; un escultor que plasma su obra en piedra o un músico, que ejecuta las notas de su composición mediante un instrumento. Bajo este sentido, los conceptos de trabajo justifican la actividad humana y la presentan como un medio noble, lejos de constituir una pesada carga para la humanidad. Como no podemos vivir sin el trabajo, en cada implemento, en las obras que llevamos a cabo dejamos una huella. Buscamos satisfactores o en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere de trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos (primarios, necesarios o superfluos) que la civilización va generando. Lo útil, sin embargo, consiste en ampliar los bienes o servicios para beneficio de la colectividad. Todo ello, dentro del ámbito económico.

“La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o. no proporciona un concepto de trabajo, sino que indica principios que ven a la persona del trabajador. Al afirmar que el trabajo es un derecho y un deber sociales, le otorga una categoría social, rebasando así el marco económico”. (51)

Ya en el ámbito jurídico, dicho artículo precisa que 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. No sólo dignifica al trabajador sino que origina reivindicaciones sociales. Desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría sobre la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraban que atentaba contra esa dignidad, protegida en la Constitución de 1917.

(51) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., p. 51.

En el artículo 8o. segundo párrafo de la misma Ley, encontramos una definición de trabajo, la cuál dice: "Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

El trabajo es una condición de existencia del hombre. Se indica que la persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad. Tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. El artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo, retoma éstas ideas y las complementa señalando cuándo se cae en éstos supuestos.

Es un derecho social, en tanto que no puede impedirse ni limitarse, así como tampoco obligar a prestarlo, sino mediante pleno consentimiento y la justa remuneración. Es deber social, por la obligación de aportar la capacidad física y mental para la obtención de satisfactores. Lo anterior está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." y en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo que determina: "El trabajo es un derecho y un deber sociales...".

Mario de la Cueva precisa que "La concepción moderna de la sociedad y el derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene derecho de exigir de

sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar en sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades". (52)

Entonces, la sociedad debe proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo para que ellos puedan cumplir con el deber social de trabajar. Es objeto de protección jurídica, que se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo el carácter del trabajador, que es un trabajador subordinado. Lo anterior se refiere a los servicios de una persona que actúa acatando los lineamientos que dentro de la ley otra le señala. Igualmente prevalece la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material propios y de la familia. De esta manera, implica no sólo el reconocimiento, sino el deber impuesto al patrón de tratarlo con la consideración debida, como un elemento fundamental para la existencia de la empresa.

(52) CUEVA; Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 12a ed., Editorial Porrúa, México, 1990, p.108 y 109.

Dentro de la protección que merece el trabajador, se encuentra otro aspecto fundamental a saber: una justa retribución, un salario remunerador, de acuerdo a la capacidad del sujeto y al esfuerzo empleado en el desarrollo del trabajo. Como se verá más adelante, ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima. En el caso de cubrir una jornada inferior, si así lo convienen trabajador y patrón, puede ser el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado, con base en el salario mínimo.

Veremos ahora, cuál es el objeto del derecho del trabajo. La generalidad de la doctrina, nacional y extranjera, y nuestra legislación laboral vigente delimitan el campo de nuestra materia a un sólo aspecto: el trabajo subordinado. Para reafirmar lo anterior, se tiene la siguiente jurisprudencia:

Subordinación. elemento esencial del trabajo. La sólo circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un poder de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 47. A.D. 5686/78.

Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. 5 v.

Teaia relacionada: A.D. 2821/77. Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977.U.

El Diccionario Porrúa de la Lengua Española establece que la subordinación es la sujeción a la orden, mando o dominio de una persona. Por otra parte, Trueba Urbina señala que nuestro derecho del trabajo es esencialmente reivindicatorio, por lo que se constituye en el derecho de todo aquél que presta un servicio a otro y no de los llamados "subordinados o dependientes." Sin embargo, exclusivamente se contempla el trabajo subordinado, que además debe ser personal, como se indica en el párrafo primero del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, al definir que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Como consecuencia del trabajo, debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quien obtiene un beneficio. A este respecto, el trabajador debe ser siempre persona física y el patrón puede ser persona física o moral en el caso de las empresas. Néstor de Buen agrega otro elemento, la remuneración. La considera como concepto central del derecho del trabajo, afirmando que si el trabajo no es remunerado (si no conlleva el pago de una cantidad de dinero) no habrá relación regida por el derecho laboral.

Mario de la Cueva sostiene que "la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y de un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma del pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo". (53)

(53) Ibidem, p. 204.

La libertad de trabajo, es importante porque significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, que ha sido plasmada en el artículo 5o. constitucional, como se manifiesta enseguida: "A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa".

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

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

La igualdad en el trabajo, es al igual que el anterior, principio fundamental y complementario, porque no puede existir uno sin el otro. Implica un trato idéntico a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. El segundo párrafo del artículo 3o. de la Ley, resalta que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Además, se establece que: "Para trabajo igual, salario igual". Postulado que en el proemio y en la fracción VII del artículo 123 constitucional apartado A determinan: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se

promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

En la Ley Federal del Trabajo, se manifiesta en los siguientes artículos:

“Artículo 50. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad”.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales 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”.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Este portulado ha sido adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, pero en sentido diferente, ya que la regla mexicana indica: "para trabajo igual, corresponde salario igual" mientras que el postulado de la OIT dice: "para trabajo de igual valor, igual salario". En nuestro país se toma como base un criterio objetivo, en tanto que el de la OIT, es subjetivo; deja la calificación del trabajo desempeñado al libre arbitrio del patrón que lo recibe, lo cuál no beneficia en mucho al trabajador.

"Para trabajo igual, prestaciones iguales". Dicho principio, bajo el mismo criterio que el anterior, son aplicables las mismas disposiciones, pero no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador. Por ello, se indica la siguiente jurisprudencia:

Salario. Prestaciones que lo integran. De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador; sino que además de esa prestación principal, quedan comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 223, p. 208.

En la Ley actual, el artículo 84 señala las partes integrantes del salario, los cuales se verán en el capítulo correspondiente.

Se definirá ahora lo que es un niño trabajador. Primeramente, se conceptualizará lo que es un niño. Desde el punto de vista sociológico, niño es... "Persona inmadura. Propiamente comprende la vida humana desde el nacimiento hasta la adolescencia".

Francisco González de la Vega proporciona un concepto jurídico-penal de niño y expresa que niño es "... la persona humana desde su nacimiento hasta la iniciación de la edad púber".

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define al niño como "Una persona que se halla en la niñez...que tiene pocos años" y el mismo diccionario expresa que la niñez es "El período de la vida humana que se extiende desde el nacimiento hasta la adolescencia". (54)

Además, da un concepto de adolescencia. "Edad que sucede a la niñez y que trasciende desde que parecen los primeros indicios de la pubertad hasta la edad adulta".

El niño es una persona humana, en atención a la distinción jurídica que se hace entre personas físicas o humanas y personas morales. Por nacimiento, entendemos el momento en que el sujeto es total o parcialmente expulsado del claustro materno y por pubertad, queremos expresar el estado de la persona (varón o mujer) en que da principio la capacidad de procrear.

La Ley de los Derechos de las niñas y los niños en el Distrito Federal para el año 2000, contempla éste concepto, como se indica a continuación:

Artículo 3. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

XVII. Niña o Niño: A todo ser humano menor de 18 años de edad.

(54) OSORIO Y NIETO, Cesar Augusto. *El niño maltratado*. Editorial Trillae, 2a. ed., México, 1985, p. 11.

Para finalizar con éste punto, se dará una definición general de niño trabajador, propia de quien realiza el presente trabajo: "Niño trabajador es aquella persona física, menor de dieciséis años, que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

A simple vista pareciese que la anterior definición se contradice con el título de ésta tesis, sin embargo, no es así, ya que ella obedece a los lineamientos planteados de lo que es un niño y dado que en la Ley laboral vigente, a partir de los catorce años ya pueden trabajar cubriendo determinados requisitos, y contando con dieciséis años un menor se puede contratar libremente como se verá en su oportunidad, se toma el criterio de los dieciseis años de edad.

Ahora bien, puede pensarse que un niño recién nacido también es trabajador, lo es ciertamente al igual que los de uno, dos, tres, hasta trece años cuando por ejemplo, lo toman en cuenta para un comercial de televisión, para modelar ropa o accesorios para bebé, promocionar diversos productos o actuar situaciones en pantalla, en fin. Sobre esta cuestión es importante señalar que las empresas realizan los llamados castings o audiciones a través de las cuáles seleccionan al pequeño de su preferencia, pero, los padres o tutores son quienes representan a estos chiquitos, más aún en el primer caso y subsiguientes, ellos dan su autorización para que se utilice su imagen, por tanto, firman estos permisos.

Concretamente, se realizan convocatorias a través de los diferentes medios masivos de comunicación. Tal es el caso de CEA Infantil (Centro de Educación Artística) de la empresa Televisa, el cuál surgió hace aproximadamente cuatro años. Actualmente del total de las producciones en las que existen niños actores, el 95 por

ciento son egresados del centro. El ingreso de estos pequeños es muy restringido, ya que se reparten entre cuatro mil 500 y cinco mil solicitudes de audición, de las que únicamente se seleccionan cien. Los elegidos toman un curso propedéutico (instrucción preparatoria) durante tres meses. Al término de éste se califica la evolución actoral del niño, y sólo aquellos que pasan el examen toman el curso definitivo que dura dos años. Los requisitos que tiene que cubrir son: tener entre cuatro y nueve años de edad, facilidad de palabra, disciplina, vocación, compromiso y responsabilidad, además de dos fotografías tamaño postal y su acta de nacimiento. Es importante mencionar que para ingresar no se requiere tener determinadas características físicas, como son el color de tez, ojos, etc. Lo único que se les pide es tener la disposición, las ganas y estar dispuestos a seguir una disciplina sencilla al pie de la letra. Algunas de las materias que cursan son: canto, baile, expresión corporal, actuación, telenovela, cuento, análisis de textos; materias con las cuales se busca darles prioridad a su formación como actores. Las materias de lectura y lectura de comprensión les ayudan a la formación académica, ya que obtienen una mayor retentiva y concentración, mejorando enormemente su rendimiento escolar; así, el calendario es igual al de la SEP, debido a que es importante recordar que son niños, que deben compartir su tiempo con la familia, para formar actores con carácter, visión, disciplina y vida propia. Respecto al personal docente, cuenta con la carrera en teatro y la especialización en Pedagogía.

Es curioso que dentro de estos requisitos, no figura la autorización de los padres o tutores, por lo que pudiese inferirse que esta se da con sólo acompañarlos a realizar los trámites y el llenado de la solicitud.

Por otra parte, cuando son apariciones breves en pantalla, las producciones lanzan su convocatoria solicitando a un número determinado de niños que tengan

parecido con X personajes, en este caso se les cita directamente en la puerta de las instalaciones de dicha empresa, en día y hora indicados, especificando las edades que se necesitan; "se requiere llevar una foto a color tamaño póster y de cuerpo entero del niño, además de que debe tener aspiraciones artísticas y muchas ganas de salir en telenovela". Como puede apreciarse, entre estos requisitos no figura la autorización firmada de los padres o tutores al igual que en el caso anterior.

Si bien es cierto que, un sin número de chiquillos ya son trabajadores a temprana edad, como se ha mencionado a lo largo del capítulo anterior, se tiene el caso más detallado de trabajadores agrícolas de San Quintín, Baja California Norte, que participan en los cortes de las cosechas de pepino y jitomate, porque sus manos pequeñas no quiebran o maltratan los cultivos, por una paga de hasta \$140.00 semanales, si les pagan su raya completa, expuestos a sufrir la llamada dermatitis, causada por los plagicidas y fertilizantes que arrojan diferentes contaminantes a la atmósfera, sin gozar de las mínimas medidas de seguridad e higiene, ya que se cubren rústicamente con paliacates y se alojan en barracas, sin ventilación y en la mayor promiscuidad, además de exponerse a la picadura de animales ponzoñosos.

La prestación del trabajo infantil en México, se expresa entonces, como una realidad que afecta a un importante grupo de menores de la ciudad y del campo, los que realizan diversas labores sin reconocimiento social y jurídico, sin tener acceso a la seguridad social y sin las necesarias medidas de higiene. Al presentarse como un fenómeno oculto o difrazado, se dificulta saber con precisión su número exacto y el conocimiento más detallado de sus características.

"En las cien principales ciudades del país se encuentran al rededor de 114 mil

497 menores de 0 a 17 años que usan las calles y espacios públicos para vivir o trabajar. En un conjunto de 100, 565 , son menores en edad escolar y adolescentes, cuyas edades oscilan entre los 6 y los 17 años de edad, siendo el grupo más numeroso; los restantes 13,932, tienen 0 a 5 años, y acompañan a adultos o familiares mayores en el desarrollo de diversas actividades económicas". (55)

En las siguientes ciudades, de carácter turístico, fronterizo, industrial y comercial se concentra gran cantidad de éstos niños: Guadalajara, Tijuana, Monterrey, San Luis Potosí, Toluca, Querétaro, Acapulco, Tuxtla , Aguas Calientes, Saltillo, Ciudad Juárez, León, Morelia y Torreón. Casi una cuarta parte de los menores identificados trabajan en las calles y avenidas, de manera autónoma; otra cifra similar se desempeña como cerillos en las tiendas de autoservicio, en tanto que la mitad restante realiza sus actividades en parques y jardines, plazas y monumentos, mercados públicos y centrales de abasto, panteones y basureros, además de terminales y centrales de camiones.

"Ellos suman su fuerza de trabajo al resto de los demás miembros de la familia, para apoyarlos o para sostener sus propios estudios, manteniendo vínculos de pertenencia con este núcleo y no viven en la calle. Por lo tanto, este es un fenómeno social, una expresión urbana del trabajo infantil informal, y como tal, ha carecido de atención". (56)

El buscar una normatividad laboral que comience desde los ocho años hasta los catorce, responde a una realidad social que muchos pequeños experimentan en carne propia. Este límite se marca en función de que la mayoría de ellos se encuentra

(55) BAR-DIN, Anne, Op. cit., p. 99.

(56) Ibidem, p. 112.

cursando el segundo año de primaria, donde se brindan conocimientos elementales de español y matemáticas; en otras palabras saben ya leer, escribir y hacer cuentas, lo cuál les facilita desempeñarse en actividades sencillas, descritas en el capítulo anterior. Principalmente, la finalidad que estos niños permanezcan en la escuela, que no la abandonen en aras de desempeñar una actividad, que en su mayoría es mal pagada, y si a ésto sumamos que la Ley del trabajo no los reconoce como trabajadores y por ende, no los protege ni les otorga los derechos de que gozan los demás trabajadores, su situación seguirá siendo por demás penosa. Con estos lineamientos, niño trabajador "es la persona física, mayor de ocho años y menor de dieciséis, que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado". En otros términos, "son menores trabajadores aquéllos que estén sujetos a una relación de trabajo, siendo mayores de ocho años y menores de dieciséis".

La normatividad de que se habla en el párrafo anterior, es resultado de una reforma al artículo 123 consitucional, apartado A fracción tercera, a través de la cuál se permita la utilización de los servicios de éstos pequeños, postura que se revisará oportunamente.

2.- Antecedentes legislativos en favor de los menores trabajadores, que preceden la creación de la Constitución de 1917.

Tocante a las Leyes del Trabajo en las Entidades Federativas, establecidas con anterioridad a esta fecha, encontramos en el Estado de México la de José Vicente Villada, dictada el 30 de abril de 1904, que establecía la obligación de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

La Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco, expedida por Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914, establecía para los trabajadores una jornada máxima de nueve horas, fijaba un salario mínimo general de \$1.25; para los mineros de \$2.00 y para los trabajadores del campo \$0.60. Protege al salario, ya que dispone que sea pagado en moneda de curso legal, cada semana; prohíbe las tiendas de raya y protege también a la familia del trabajador, ya que parte del salario le será entregado para sufragar los gastos de alimentación; al ocurrir riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador, en caso de inhabilitación y finalmente, para dirimir las controversias entre patrones y trabajadores, crea las Juntas Municipales.

Protege a los menores de edad, pues en su artículo segundo se prohibía el trabajo de los menores de nueve años. Los mayores de nueve pero menores de doce sólo podían ser ocupados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela, para recibir instrucción elemental. En la propia ley se establecía para los trabajadores de doce años y menores de dieciséis, como salario mínimo, el de cuarenta centavos.

En el estado de Veracruz, se expide la Ley de Cándido Aquilar el 4 de octubre de 1914. En ella se señala que los patrones mantendrán las escuelas de instrucción elemental, cuando no exista alguna en una área no mayor de dos kilómetros. Crea la Inspección del Trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley e impone multas a los infractores yendo de \$50.00 a \$500.00, obliga a mantener hospitales o enfermerías con personal e instrumentación necesarias, en establecimientos industriales o agrícolas.

La Legislación del Estado de Yucatán, expedida en diciembre de 1915, por el

general Salvador Alvarado prohibió el trabajo de los menores de trece años en los establecimientos industriales y a los menores de quince en los teatros y en los trabajos perjudiciales a su salud.

En el mismo año, la Secretaría de Gobernación elaboró el proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo, conocido como Ley Zubirán; en ella, se señala la necesidad de una jornada máxima de trabajo de ocho horas. En cuanto a los menores de dieciséis años tendrán una jornada de seis horas, además prevee la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

Como revisamos con anterioridad, el Programa del Partido Liberal Mexicano establecía un capítulo dedicado al capital y al trabajo, dónde garantizaba a los trabajadores jornada y salarios mínimos de ocho horas y un peso; reglamentaba el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio; adoptaba medidas para el trabajo a destajo y sobre todo, prohibía el empleo a los menores de catorce años; se establecía para los dueños de minas y talleres la obligación de adoptar medidas de higiene y a los patrones o propietarios rurales, el dar alojamiento a los trabajadores del campo; asimismo, efectuar el pago de los salarios en efectivo, puntualmente y sin descuentos; la obligación de emplear mexicanos y sólo una minoría de extranjeros; salario igual para trabajo igual y descanso semanal obligatorio.

En Veracruz, Venustiano Carranza, en su programa de trabajo, ordenó que se redactara un Proyecto de Ley de Trabajo, que pudiera aplicarse en el Distrito Federal. De esta forma, con los antecedentes constitucionales y legislaciones laborales expedidas en los Estados, se instala el Congreso Constituyente que expide la Ley Primordial en vigor.

El artículo 5o. de éste proyecto, reproduce en términos generales el mismo precepto constitucional manejado en 1857, que señalaba: "Nadie podrá ser obligado a prestar servicios sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre".

El contrato de trabajo, sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. Pero la necesidad de ampliar los conceptos contenidos del artículo 5o. del proyecto, aparece en el Congreso con verdaderas garantías a los trabajadores. Así, se concluyó que debía establecerse una sección especial, referente a la regulación de trabajo y de la previsión social. En sesión del 12 de diciembre de 1916, se dió lectura por primera vez al dictámen de dicho artículo, en donde se propuso la limitación de las horas de trabajo, un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el domingo, y la prohibición a niños y mujeres para desempeñar trabajo nocturno en las fábricas. Se presentó nuevamente en sesión de 17 de diciembre, dónde varios diputados solicitaron fuera retirado, por las modificaciones que debían hacerle.

3.- Disposiciones Constitucionales de 1917 referentes al menor trabajador.

En los debates del Congreso Constituyente de Querétaro convocado por Carranza en 1916-1917, se buscaba garantizar los derechos de los trabajadores reformando la Constitución de 1857. A pesar de que en el artículo 127 de ésta carta magna, se establecía el procedimiento de reforma, en la que habría bastado la aprobación mayoritaria de las dos terceras partes de los individuos presentes en el

Congreso, y de la mayoría simple de los Estados, Carranza promulgó el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. La Exposición de Motivos de dicha convocatoria decía:

“Si bien la constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno”. (57)

Sin embargo, fue decepcionante en el aspecto laboral el proyecto de constitución presentado por el primer jefe, ya que, entre otras cosas, en el artículo 73 fracción X se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular en materia de trabajo, además de que este proyecto agregó un nuevo párrafo al artículo 5o., limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Se presentaron diferentes posturas. Andrade sostuvo que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, había existido la esclavitud, porque unos laboraban de sol a sol y otros eran explotados en los talleres por los patrones; en los establecimientos de costura a las mujeres y a los niños se les explotaba haciéndoles trabajar de manera excesiva. Por ello, debía consignarse en ese artículo, la limitación de las horas de trabajo, ya que ambos, débiles por naturaleza, con un trabajo excesivo resultaban perjudicados en demasía, debido a que éste influía en la degeneración de la raza y en consecuencia se tiene a niños enfermizos.

(57) DAVALOS, José. Op. cit., p. 82.

En 1916 los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma a dicho artículo, con normas concretas en favor de los trabajadores y la Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5o. incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso semanal.

En relación con lo anterior, Fernando Lizardi expuso que el principio: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas" le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo. La idea era que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario". (58)

Por su parte, Heriberto Jara propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, al señalar que únicamente el individuo debe trabajar ocho horas al día. Si bien resultaba ridículo e imposible para la mayoría de los hombres prominentes en materia legislativa, éste diputado responde que lo que ha faltado es precisamente la reglamentación, ya que solamente se consignaron los principios generales.

"La jornada máxima de trabajo de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje por ese número de horas; es para garantizar su vida... sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente... en la forma en que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren dejarlo a merced de los explotadores... de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas durante doce, catorce o dieciséis horas diarias

(58) Ibidem, p. 63.

sin dejarle tiempo para descansar... ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De ahí resulta que día a día, nuestra raza en lugar de mejorarse y de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, cómo sale aquella gieba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces, estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada que proponemos": (59)

Es digno de apreciar lo que éste congresista señaló con gran visión, ya que resaltó los graves errores cometidos en contra de los trabajadores, sujetos a una jornada inhumana y las consecuencias de la misma, agregando que la ley se estaba haciendo al vapor, "como un telegrama" cuyas palabras costaran mucho dinero, sin que sus preceptos fueran verdaderamente eficaces y salvadores.

El diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional, al referir éstas palabras:

"El artículo 50. debe trazar las bases fundamenales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes; la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y los niños, etc.". (60)

Estos argumentos se vierten en el artículo 123, indicando que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados

(59) Diario de los debates del Congreso Constituyente, 1816-1817, México, 1980, Tomo I, p. 972.

(60) DAVALOS, José, Op. cit., p. 64.

expidieran las leyes del trabajo y por ende, para que no fueran ignorados más. Hubo aportación de diferentes ideas, como las de Froylán C. Manjarrez, que precisó la ventaja de retirar del artículo 5o. todas las cuestiones obreras, dedicándoles un capítulo especial dentro de la Constitución; Alfonso Cravioto evocando a la Revolución Francesa y su aportación de consagrar los derechos del hombre, indicó que la Revolución Mexicana consagraría por primera vez en una Constitución, los derechos de los trabajadores; por último, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, elaborado con base en el proyecto de Macías.

Como resultado de estas discusiones por fin se decidió garantizar los derechos de los trabajadores, incluyéndose en un título especial de la Constitución, siendo éste el Título Sexto, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social, por lo que en la sesión del 23 de enero de 1917 se aprobó por votación unánime de los 116 diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el texto original del artículo 123, en las fracciones II, III y XI, los constituyentes incluyen medidas de protección del trabajo de los menores, éstas son las siguientes:

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo”.

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

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

“... XI. ... En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

La siguiente cita confirma la existencia del trabajo niños cuya edad era menor a los doce años, pero en circunstancias adversas, que perjudicaban gravemente su salud y minaban su condición humana:

“Los diputados constituyentes de la Revolución conocieron los acontecimientos trágicos que acompañaron el laudo del general Díaz y en párrafo tercero de la Declaración prohibieron el trabajo de los niños menores de doce años”. (81)

Con la primera reforma hecha a éste artículo, se afectó al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al artículo 73 fracción X, ya que suprimió la facultad de los Estados para legislar en materia de trabajo, debido a que cada uno de ellos tenía su

(81) CUEVA; Mario de la. Op. cit., p. 210-211.

propia ley, por lo tanto, se pugnaba por una legislación laboral federal. La fracción XXIX se reformó para declarar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Fue propuesta por el presidente Emilio Portes Gil y se publicó en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1929.

La cuarta reforma consistió en que, por una parte se modificó la fracción X del artículo 73, para crear a nivel constitucional una jurisdicción federal laboral que ya existía de hecho. Por la otra, se adicionó el artículo 123 con la fracción XXXI que señala los casos en que la aplicación de las leyes del trabajo, corresponde por excepción a las autoridades federales. Fue propuesta por el presidente Manuel Avila Camacho y se publicó en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 1942.

La quinta reforma es la más importante porque incorpora a dicho precepto, a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en apartado A, por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El apartado B, con catorce fracciones se refiere a los empleados del gobierno.

La séptima reforma es, en su conjunto, la más importante que se ha hecho al apartado A, y los correlativos de la ley de 1931, destacando las fracciones siguientes:

La fracción II. Se adicionó para impedir, en lo general el trabajo de los menores de dieciséis años, después de las diez de la noche.

La fracción III. Elevó la edad mínima para trabajar de los doce a los catorce años.

Fue propuesta por el presidente López Mateos en diciembre de 1961, a fin de asegurar a los menores el pleno desarrollo de sus facultades físicas y mentales; además de que con ello fuera posible que concluyeran su primaria de una manera normal y satisfactoria. Esto, en un intento de adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente. Se publicó en el Diario Oficial el 21 de noviembre de 1962.

"Se atacó este último aspecto argumentando que era irreal, idealista, que no se ajustaba a la vida social y económica del país, en el que existía un gran número de menores de de catorce años que necesitaban trabajar para subsistir, ellos y su familias, por lo que dicha prohibición los orillaba a realizar trabajos ambulantes, en la calle, fuera de boleros, vendedores de chicles o periódicos, etc. con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales." (62)

Más aún, la amenaza de que abandonen la escuela ha estado siempre presente; ésta fracción, en su momento, buscó solucionar en algo la situación de estos pequeños al prohibir que se utilizaran sus servicios, cuando fueran menores de catorce años, pero no hay que olvidar que los tiempos cambian, la población crece y con ello se incrementan las necesidades familiares y de cada individuo que intenta subsistir.

A favor de estas reformas se estableció que si bien el trabajo en la calle puede traer consigo dichos efectos, es menos perjudicial que el trabajo en la industria, que muchas veces produce resultados negativos para la salud de los pequeños.

Sin embargo, como se ha visto, ellos pueden desempeñar labores sencillas que

(62) DAVALOS, José. Op. cit., p. 209.

los haga sentirse útiles y productivos; pero hoy como en ese entonces, la situación de estos niños es la misma, debido a la prohibición constitucional que pesa sobre ellos y que les impide trabajar bajo la dirección de un patrón, en lugares adecuados que gocen de las medidas de seguridad e higiene y en condiciones tales, que les ayuden a salir adelante, acumulando experiencia y destreza y que al mismo tiempo les permitan seguirse preparando para mejorar en este ámbito y lo más importante, que no sean más objeto de explotación.

La decimoquinta reforma adicionó un párrafo inicial al proemio, estableciendo el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo. Fue propuesta por el presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial el 8 de diciembre de 1978.

La Constitución actual plasma estos cambios en sus páginas, sin embargo, hoy en día no responden a los requerimientos de una realidad social y económica, que clama protección para los seres más desprotegidos; los niños trabajadores.

En virtud de los artículos 39 y 135 constitucionales, es posible crear una nueva normatividad que los contemple y proteja; tomándolos como base se podría adicionar la fracción III del artículo 123 constitucional en su apartado A, en caso de aceptar la propuesta que se realiza en el presente trabajo. Dichos artículos indican :

Artículo 39: "La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de este. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno"

Artículo 135: "La presente Constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la misma, se requiere que el Congreso de la Unión, por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerde las reformas o adiciones y que estas sean aprobadas por la mayoría de las legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión o la Comisión Permanente en su caso, harán el cómputo de los votos de las legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas".

Por tal razón, en el capítulo subsiguiente, se darán las bases para crear una normatividad laboral para los niños trabajadores mayores de ocho años y menores de catorce.

4.- La Ley Federal del Trabajo y el menor trabajador

a) La Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Proyecto de Constitución de Carranza, en Querétaro, señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, lo cuál se desechó, ya que el proemio del artículo 123 concedió esta facultad tanto para el Congreso como para los gobiernos de los Estados. El 29 de julio de 1929, el presidente Portes Gil propuso la reforma de la fracción X del artículo 73, para que sólo el Congreso pudiera hacerlo. A la par se preparaba un primer Proyecto de Código Federal del Trabajo en el mismo año, pero con múltiples errores en materia sindical y de huelga, siendo rechazado. Por fin, el 22 de agosto de 1929 fue aprobada la propuesta, dándose pauta para dictar la Ley Federal del Trabajo.

“El segundo Proyecto, presentado no como Código sino como Ley, fue formulado por una nueva comisión, que tomó en cuenta en su redacción las conclusiones de una Conferencia obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria. La Ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En artículo transitorio número 14, quedaron derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo”. (63)

Estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 y fue reiteradamente reformada y adicionada. Respecto al tema que nos ocupa, su capítulo VII Bis, se titulaba “Trabajo de Menores” y contenía un sólo artículo, el 110, que se dividía en ocho fracciones, señaladas con las letras de la E a la L.

“Todas las antiguas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931 fueron recogidas y reproducidas en su totalidad y casi en forma exacta, por la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, sólo con una pequeña adición”. (64)

Se incorpora la obligación de impartir capacitación y adiestramiento al menor trabajador; la prohibición de que los menores de 18 laboren en trabajos nocturnos industriales y la obligación de pagarle cuando trabaje los domingos o días de descanso obligatorio, conforme a lo dispuesto en los artículos 74 y 75.

(63) DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, 10a. ed, México, 197, p. 371.

(64) BORREL NAVARRO; Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 3a. ed., Editorial Sista, México, 1992, p. 187.

b) Ley Federal del Trabajo de 1970.

Los antecedentes de esta ley los encontramos en dos anteproyectos; el primero, de 1962, fue resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos.

"Este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, XI, XXI, XXII y XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional, para que se viera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo y de la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo". (85)

Se aprobaron en noviembre de 1962, pero se quedaron en el escritorio del mandatario.

"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 la reforma 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". (86)

(85) DAVALOS, José. Op. cit., p. 73.

(86) CUEVA, Mario de la. Op. cit., p. 449.

El segundo anteproyecto se concluyó en 1968, por la misma Comisión, nombrada ahora por el presidente Díaz Ordaz. Por propuesta del Ejecutivo, este proyecto se difundió entre los sectores interesados para su estudio y posterior opinión. En diciembre, presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, que se discutió entre representantes de los trabajadores y patrones. Después de que la Comisión redactora y el Congreso intercambiaron opiniones y al no haber modificación, su aprobación fue publicada en el diario Oficial de 10. de abril de 1970 y entró en vigor el 10. de mayo del mismo año.

En su Exposición de motivos reconoce que es una reproducción literal de las citadas reformas de 1962, pues no se habían presentado fenómenos nuevos que ameritaran alguna modificación. Mario de la Cueva, menciona que sus disposiciones pueden dividirse en dos categorías: la prohibición general del trabajo de los menores de catorce años y el conjunto de normas que se ocupan del trabajo de los menores de dieciséis o de dieciocho años, las cuales se abordarán detenidamente en el capítulo subsecuente.

5.- Prohibiciones laborales respecto al trabajo infantil.

Los menores con edad para trabajar, que presten sus servicios a un patrón se encuentran comprendidos en la definición que de trabajador, brinda el artículo octavo del Ordenamiento Laboral vigente. Por ello, les asisten todos los derechos y beneficios que se deriven de la relación o contrato individual de trabajo y de manera general, en todo lo que esta Ley pudiera beneficiarlo, mejorarlo y protegerlo.

Entonces, se plantea nuevamente la pregunta ¿Por qué no ampliar la edad laboral para que de esta manera se puedan proteger a más pequeños que tienen dicha necesidad?

El artículo 5o. constitucional, garantiza la libertad de trabajo para toda persona, con las salvedades que él mismo precisa; sin embargo, el artículo 123 apartado A en su fracción II indica que "... quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años".

Tajantemente, la fracción III de éste artículo prohíbe "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".

Esta prohibición comprende a los mayores de catorce y menores de dieciséis años que no hayan terminado la educación obligatoria, que conforme al artículo 3o. constitucional corresponde a la educación primaria. Como se dijo con anterioridad, en los primeros años de la educación elemental, los pequeños ya tienen la preparación para realizar operaciones sencillas, ya saben leer y escribir con mayor precisión y van adquiriendo conocimientos generales. Entonces ¿Cuál es la mejor opción? ¿Combinar la educación con alguna actividad que les permita salir adelante en ambos aspectos o truncar su instrucción, porque es más importante comer que aprender?

Los preceptos anteriores se reglamentan con mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo, por lo que el artículo 5o. señala en su fracción I: "Las disposiciones de esta

Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años"

El artículo 22 de la presente Ley, recalca que: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y 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.

Se rompe éste esquema con el Instructivo para regir el Trabajo de los Menores Empacadores, llamados Cerillos, que se describe a continuación:

I. Todo menor para poder trabajar necesita de la expedición de su Permiso General de Trabajo.

Para obtener el permiso se requiere:

- a) Exhibir acta de nacimiento para constatar que tiene la edad mínima para trabajar, que conforme a la Ley, debe ser de 14 años.
- b) Presentar constancia escolar a fin de comprobar que ha terminado su educación primaria.
- c) Presentar por escrito la autorización de quienes ejercen la Patria Potestad o la Tutela.
- d) Entregar dos fotografías de tamaño infantil.
- e) Presentarse en esta Dependencia para que le sea practicado un exámen médico a fin de acreditar su aptitud para el trabajo.

Reunidos los requisitos antes citados, se procede a la expedición del Permiso General de Trabajo.

II. El área de trabajo de los menores empacadores se circunscribe al espacio que ocupa la Caja y el necesario para realizar la actividad de empacar y transportar la mercancía de la clientela.

III. Por ningún motivo se permitirá el acceso del menor empacador al interior de la tienda en horas de trabajo, evitando así la realización de actividades diferentes a las que les corresponden.

IV. Para mantener un control adecuado en el desempeño de sus labores, deberá nombrarse en cada tienda de autoservicio un Coordinador del trabajo de los menores, quien debe ser empleado de la misma.

V. El Coordinador de Menores se encargará de llevar el control de un archivo con los permisos y demás documentos relativos a los empacadores y servirá como enlace entre los menores y las autoridades del Trabajo y de la Previsión Social.

VI. El Coordinador deberá registrarse en la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres, como responsable del trabajo de los menores empacadores ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

VII. Para la aplicación de medidas disciplinarias, el Coordinador se sujetará al criterio de la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres.

VIII. Son funciones del Coordinador de Menores, coordinar el trabajo de los menores empacadores dentro de la tienda, así como mantener informadas a las autoridades del trabajo, a través de las visitas mensuales que lleve a cabo ante las mismas, respecto a sus labores realizadas.

IX. Se prohíbe que la empresa o cualquier otra persona, sea representante de la misma o no, les cobre cuotas a los menores empacadores.

X. Los delantales y gorros, o cualquier accesorio (uniforme de los menores), deben ser

proporcionados por la tienda sin costo alguno para los menores.

XI. Queda prohibido que los menores transporten mercancías voluminosas y pesadas en los brazos, ya que esto constituye un trabajo superior a sus fuerzas, lo cual puede impedir o retardar su desarrollo físico normal.

XII. Es necesario que la tienda tome las medidas necesarias de seguridad e higiene para la protección de los menores en aquellos casos en que algún menor sufriera alguna lesión o accidente que afecte su salud.

XIII. La empresa deberá designar un lugar para que los menores tomen su descanso.

XIV. La jornada de trabajo no excederá de 6 horas diarias, divididas en períodos de 3 horas, con descanso de una hora entre cada período.

XV. Por cada seis días de trabajo existirá un día de descanso.

XVI. La empresa está obligada a efectuar la publicidad necesaria para que el cliente sepa que el menor emparador trabaja a base de propinas.

XVII. Se impondrá multa de \$100.00 a \$5000.00 al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores.

Este instructivo es un buen comienzo, pero si se toma en cuenta que en la mayoría de estos establecimientos, existen niños cuya edad es menor a la requerida legalmente, como lo marca la fracción I inciso a, se falta en principio a esta disposición; además, no hay una difusión apropiada a nivel clientela, de que dependen de las propinas, por lo que, creyendo que reciben un sueldo son escasas, por lo tanto, no se alcanza a cubrir el fin que se persigue, que es el de cuidar de su salud y de su educación, pero sobre todo de remediar un poco sus carencias económicas; aunado a esto, si no hay una correcta vigilancia por parte de la autoridad encargada y la multa de que se habla en la última fracción no constituye un gran problema para los patrones, se está hablando de un intento más por buscar una solución a este grave problema.

La autoridad laboral a la cual se le confiere la vigilancia de las normas del trabajo es la Inspección del Trabajo; entre sus funciones se encuentran el facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones para llevar a cabo este fin; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; realizar estudios y acopio de datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones, etc. Especialmente, vigila el cumplimiento de las normas de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

Las anteriores facultades se encuentran conferidas en virtud de los artículos 540 y 541 de la Ley Federal del Trabajo. Curiosamente, en la siguiente cita se manifiesta nuevamente esta finalidad de proteger a los menores trabajadores:

"La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años, no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de ...asegurar a los trabajadores la plenitud del desarrollo de su facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios... y tampoco lo es (incapacidad), y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria" (67)

Estas situaciones de incapacidad se analizarán en el capítulo siguiente, pero

(67) Ibidem, p.p. 210 y 211.

puede decirse que el establecimiento en la Ley de los 14 años como edad mínima de admisión al trabajo tiene modalidades en algunos trabajos especiales, por lo que está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de 15 años y de 18 tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques (artículo 191); y de los menores de 16 años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal (artículo 267). Este último artículo se relaciona con el 265, en donde se describen tales actividades.

Se amplía la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, debido al esfuerzo y destreza requeridos, además de que implica pasar largos períodos lejos de la familia y de que la actividad es sumamente riesgosa; en las maniobras de servicio público, porque se produce un gran despliegue físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores.

De forma general, los trabajos prohibidos a los menores se encuentran numerados en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí que un primer grupo de prohibiciones tiende a la defensa de la moral y de las buenas costumbres, tal y como se manifiesta en dicho artículo, fracción I inciso b, además de impedir hasta donde es posible la adquisición de algún vicio, como puede ocurrir en los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en los trabajos deambulantes. A este respecto, el reglamento vigente de la Secretaría de Salud prohíbe que a los menores de dieciocho años se les venda bebidas alcohólicas, en tanto que la Ley Federal del Trabajo permite a los menores que tengan dieciséis años de edad, trabajar en expendios de este tipo, por lo que resulta que sí puede vender pero no adquirir este producto, cosa que en la realidad no ocurre.

La Exposición de Motivos de las reformas de 1962, señala la importancia de estas prohibiciones:

"La familia, la sociedad y el Estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en período de formación, necesitan un mayor cuidado a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social".
(88)

El segundo grupo comprende "los trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, singularmente las labores peligrosas o insalubres, los trabajos subterráneos o submarinos, como lo indica el artículo 175, fracción I inciso f, y por disposición del artículo 123 fracción II, el trabajo nocturno industrial y cualquier otro tipo de trabajo después de las diez de la noche".

Estas prohibiciones constitucionales tienen justificación según la exposición de motivos de 1962, "los menores necesitan un descanso durante toda la noche". La ley de 1931 hizo una enumeración amplia y enunciativa de las labores peligrosas o insalubres, pero la ley nueva se olvidó de esto, inclinándose por el criterio empleado para el trabajo de las mujeres, dejando a los reglamentos, fácilmente reformables, la determinación de tales labores. Igualmente prohíbe la jornada extraordinaria, el trabajo en los días domingos y de descanso obligatorio. Las reformas de 1962 de nueva cuenta, expresan su finalidad, que es evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor.

(88) Ibidem, p.p. 210 y 211.

La prohibición del trabajo en los domingos y descansos obligatorios se propone que los menores se reúnan 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.

Lo anterior forma parte del artículo 178, que también dispone que la violación de las prohibiciones obliga a pagar al patrono cada hora extra con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, siendo aplicable también en los casos de trabajo en día domingo o en los de descanso obligatorio.

Se impide el trabajo de los jóvenes menores de dieciocho años en las actividades que exijan un esfuerzo físico considerable y una atención mental grande, de lo que se infiere la prohibición del trabajo nocturno industrial. El empleo de esta prohibición se manifiesta en el artículo 191, que previene que los menores de dieciocho años no podrán trabajar en los buques como pañoleros o fogoneros.

Para finalizar, queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, artistas, deportistas, y en general, de trabajadores especializados, según lo expuesto por el artículo 29 de la Ley.

CAPITULO IV

REGULACION DEL TRABAJO DE MENORES EN LA LEY ACTUAL

1.- Trabajo de menores regulado en la Ley Federal del Trabajo.

Es menester recordar que la Ley en comento, no ha sido reformada en cuanto a trabajo de menores se refiere en los últimos treinta años; pese a los cambios económicos, políticos y sociales que ha padecido nuestro país, se ha mantenido intacta frente a una problemática que aumenta cada día y que nos hemos acostumbrado a ver como algo normal, tal y como se analizó en el capítulo II de la presente tesis. La Ley Laboral, reglamentaria del artículo 123 constitucional, brinda su amparo a los trabajadores menores de edad, como lo hace desde 1970, a través del Título Quinto Bis, llamado Trabajo de los Menores, protección que cubre solamente a aquellos mayores de catorce años y menores de dieciséis, porque a partir de ésta edad pueden trabajar con permiso especial y en el último caso, se pueden contratar libremente.

Entre los preceptos legales que comprenden al menor trabajador encontramos al artículo 50. en sus fracciones I, IV y XII, las cuáles establecen lo siguiente:

Artículo 50. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidos horas, para menores de dieciséis años.

Esto quiere decir, que las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente, que sean contrarias a las que se estipulan en dichas fracciones, son nulas y por lo tanto se sustituyen por las anteriores. Subsiste la prohibición de emplear trabajadores menores de catorce años, reafirmandose en el artículo 22 de la Ley que indica:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado la 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”. Ya en el anterior capítulo se llevo a cabo el análisis de este artículo.

De él se desprende que el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis quedará sujeto a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo, según lo marca el artículo 173 de la Ley. Pero desde mi punto de vista, deben cooperar con ella los padres, los patrones y las organizaciones sindicales para una actuación y protección más eficaz. Atendiendo a los artículos 540, 541 y 542 de la Ley Federal del Trabajo, las funciones de dicha autoridad laboral, los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo y sus obligaciones, son las que se enumeran en seguida:

Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes;

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas del trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas del 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 confieren las leyes.

El artículo 541 indica: "Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas del 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 defectos 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 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. Las 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.

Por último, el Artículo 542 determina: "Los inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto a las violaciones de las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes.

A este respecto, el artículo 543 menciona que los hechos certificados por los inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos en tanto no se demuestre lo contrario.

Por otro lado, el artículo 23, precisa que "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 al 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".

Este hecho, confirma su calidad de trabajadores conforme al artículo 100 de la misma Ley, que dice que "el salario se pagará directamente al trabajador...". Incluso, el artículo 23 indica quiénes deben otorgar la autorización para que los mayores de catorce y menores de dieciséis puedan trabajar y nos remite directamente al 174 y 175 de la Ley, que mencionan:

Artículo 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".

Lo anterior responde a las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo, manifestando que dicho examen deberá realizarlo un médico calificado; se debe repetir en períodos que no excedan de un año; y no deberá significar un gasto para el menor o para sus padres.

El artículo 175 dice que 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 del 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.

Las labores insalubres o peligrosas, se encuentran definidas por el artículo 176 como aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. **Agrega**, que los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Por ello, en los buques, se prohíbe el trabajo de los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros (artículo 191); además no se podrá utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años en las maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267).

Al respecto, el artículo 995 dispone que: "al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992". Este es, el vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

"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" (69)

(69) DAVALOS, José. Op. cit. p. 306.

De ahí, que en su momento, se enunció su importancia para el cumplimiento cabal de las normas del trabajo, referentes a los menores. Sin embargo, la falta de recursos humanos y económicos suficientes, provoca que la Inspección del Trabajo no sea tan efectiva como se quisiera, por lo que es urgente que se tome conciencia de ello y se promueva la trascendencia de esta función entre los jóvenes y adultos que deseen contribuir al mejoramiento de la condición que actualmente tienen los trabajadores menores de edad, al mismo tiempo que se abriría una nueva opción de trabajo para los interesados. Por consiguiente, conviene una mayor difusión de ésta actividad, así como de los requisitos necesarios para ello, que señala el artículo 546 de la Ley:

Artículo 546. Para ser inspector del Trabajo se requiere:

- I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación secundaria;
- III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

De una preparación adecuada y de una buena capacitación de aquellos que deseen ser inspectores del Trabajo y de los que ya lo son, de la constancia y esfuerzo que apliquen en este compromiso con la sociedad y con ellos mismos, depende una mejor aplicación de la ley Laboral en favor de los que más lo necesitan. Lo anterior, haciendo eco a la voz del autor José Dávalos, que acertadamente indica que una buena medida sería la de destinar para el beneficio de los menores, las multas impuestas a los patrones por violar las normas protectoras concernientes a ellos.

De manera general, las disposiciones legales existentes son buenas, pero podrían ser mejores si, como reiteradamente se ha comentado se incluyeran en ellas a los niños trabajadores mayores de ocho años y menores de catorce, reconociéndolos como trabajadores y por ende, tratándolos como tales. En el próximo punto, se observará con mayor claridad, como se puede crear una normatividad propia para ellos.

2.- Relación de trabajo y contrato de trabajo para los menores trabajadores.

Según sostiene el Derecho Civil, sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación; así, los que siguieron al Código Civil de Francia continuaban atados al contrato de arrendamiento de servicios, sin embargo, varios se alzaron contra la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones.

“Francesco Camelutti lanzó la idea que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta, semejante al contrato para suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su fuerza de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente”. (70)

Este autor, convencido de que el trabajo humano era una mercancía, puso de manifiesto el pensamiento de la época; contra esta posición, Chatelair y Valverde sostuvieron que debía verse a la relación de trabajo como un contrato de sociedad, en el que se consideraría la dignidad humana; por ello, si los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, entonces el salario era la participación que correspondía al trabajo.

(70) CUEVA de la, Mario. Op. cit. p. 181.

La exposición de motivos del Código Civil de 1870 guardaba la postura de que el hombre, sea cual fuere la esfera social donde se encontrara, no se le podía comparar con un ser irracional y menos con cosas inanimadas, porque se atentaría contra la dignidad humana, tal como lo era llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Reafirmando lo anterior, en 1922, Georges Scelle en el libro el Derecho Obrero, apuntó que se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física.

Este jurista destacó que la libertad de trabajo no se conseguiría mientras estuviera atada al contrato, por lo que se hacía necesaria una transición del subjetivismo contractualista, donde los derechos dependían de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, donde fuera la voluntad libre la que fundara los derechos del trabajo. Manejó igualmente la idea de que a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo personal, sin su pleno consentimiento, constituyendo el hecho real, la prestación de su energía de trabajo. Con estas nociones se vislumbra una separación de este nuevo derecho con el derecho civil, uno, protector del trabajo y de los trabajadores y otro, protector de un acuerdo de voluntades que nunca tuvo realidad, porque siempre fue la voluntad del empresario la que se impuso.

Una nueva perspectiva la encontramos en el pensamiento del alemán Erich Molitor, en 1925; consideraba al derecho del trabajo como el estatuto imperativo que se proponía preservar la salud y la vida del trabajador y asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo. Sostenía que era preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo, ya que el primero era un acuerdo de voluntades para la prestación

de un trabajo futuro, mientras que la segunda era la prestación efectiva de un trabajo. La cita que sigue, presenta su conclusión:

"El contrato vive dentro del derecho civil, mientras que la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho, por lo que el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral". (71)

Nuestro país, siguió estos lineamientos plasmándo los derechos sociales de los trabajadores en la Constitución de 1917; consecuentemente, algunos de los contratos de prestación de servicios salieron del derecho privado porque afectaban los intereses de los contratantes y los de la colectividad, debiendo intervenir la autoridad en su celebración para atenuar, en lo posible, la desigualdad en que se encontraban colocados los contratantes, reservándose su reglamentación a la Ley Orgánica del artículo 123 de la Constitución Federal.

Hoy en día se encuentran regulados de la siguiente manera; los servicios domésticos (artículo 123 constitucional apartado A y Ley Federal del Trabajo, Capítulo XIII denominado Trabajadores Domésticos, artículos del 331 al 343); servicios por jornal (artículo 123 constitucional apartado A) y servicio a precio alzado (Código Civil, Título Décimo, Capítulo III, llamado Del contrato de obra a precio alzado, artículos del 2616 al 2645).

Por último el contrato de aprendizaje, importantísimo, y del cual es necesario abundar, quedó establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 218.

(71) Ibidem. p. 184.

Fue un instrumento de explotación del trabajador, por parte del patrón que tenía mínimas obligaciones de cumplir. Establecía que: "El Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

Su objeto era esencialmente la enseñanza del patrón, además del pago de una retribución y por parte del aprendiz, la prestación de un servicio personal. La retribución no estaba reglamentada, generalmente era inferior al salario mínimo, variando de acuerdo con el tiempo de aprendizaje, pero podía consistir en que el patrón le proporcionara al aprendiz alimentos y vestido, según rezaban los artículos 220 y 224 fracción II de dicha Ley.

El patrón tenía la obligación de aceptar un número de aprendices igual al cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada oficio que le prestaran servicios, con excepción de que en la empresa sólo trabajaran veinte personas de cada oficio, entoces debía admitir por oficio, por lo menos un aprendiz. (Artículo 221). No se señalaba un número máximo de aprendices, ni la edad de los mismos. Se les explotaba y se cometía fraude a la ley, pues se trataba en la mayoría de los casos, de verdaderos trabajadores y no de aprendices. Tenían derecho de preferencia sobre las vacantes que existieran en la empresa. (Artículo 224, V).

El patrón que despidiera injustificadamente a un aprendiz sólo tenía la obligación de pagarle una indemnización, de un mes y medio con base en el importe de la retribución convenida, constituyendo esto otra forma de explotación, pues no estaba regulada la retribución del aprendiz, ni las indemnizaciones, ambas ínfimas. El autor José Dávalos afirma, que se trataba de verdaderas relaciones de trabajo disfrazadas

de contratos de aprendizaje. Revisados en su oportunidad, baste recordar que esta figura era aprovechada por los maestros, para "cobrarse" la enseñanza, por lo que aquellos que estaban bajo su instrucción, sufrían el yugo de esta calidad. La Ley de 1970 toma en cuenta esta situación y establece que toda relación laboral produce los efectos jurídicos consignados en la Constitución, en la Ley o en los contratos.

La nueva idea de la relación de trabajo, en 1938 desató una gran controversia al cuestionarse por una parte, si dada la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometido en cuanto a su prestación al contrato; por la otra, si tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. El contrato en este sentido, es el medio a través del cual se fijarán las condiciones de trabajo que regirán dicha relación existente entre trabajador y patrón, como veremos después.

La separación de estas cuestiones se da en virtud de que el acuerdo de voluntades, es un elemento constitutivo de un contrato que queda regido por el derecho civil. El derecho del trabajo en cambio, no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su finalidad no es regular un intercambio de prestaciones, como lo hace el contrato, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa, siendo suficiente para su aplicación el hecho del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. De lo anterior, se desprende que la formación de una relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues como señala el artículo 5o. de la Carta Magna "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", de lo contrario se convertiría en esclavo.

Se adoptó la idea del contrato como uno de los medios que pueden dar origen a la relación, dejando abierta la posibilidad de otras formas para ello. Mario de la Cueva manifiesta a este respecto, que bien puede ser el contrato u otro acto el que le dé origen a la relación laboral:

"El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos". (72)

Para conocer que es una relación de trabajo, debemos recurrir al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De ésta explicación, se obtienen los elementos de la relación de trabajo. Los elementos subjetivos son el trabajador y el patrón, cuyas definiciones son proporcionadas por los artículos 8 y 10 de la misma Ley. Los elementos objetivos se integran por la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

La subordinación, diferencia la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios. Aparece en la Ley de 1931, con una interpretación jurisprudencial y doctrinal que plasma en el artículo 17 la definición del contrato de trabajo diciendo que era "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

(72) Idem, p. 189.

La dirección implicaba la obligación por parte del trabajador de prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que recibiera del patrón; la dependencia se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba, dado que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe. Tal pensamiento remontaba al feudalismo, donde el siervo era un auténtico dependiente económico del señor.

Por otro lado, la Ley de 1970, manifestó en su exposición de motivos que el concepto de relación individual de trabajo incluye este término para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las reguladas por otros ordenamientos jurídicos, "entendiéndose por subordinación de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". La siguiente jurisprudencia lo confirma:

Subordinación. elemento esencial del trabajo. La sólo circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un poder de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 47. A.D. 5686/78.

Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. 5 v.

Teaís relacionada: A.D. 2621/77. Jorge Lomeli Almeida. 22 de septiembre de 1977.U.

El Diccionario Porrúa de la Lengua Española dice menciona que es la sujeción a la orden, mando o dominio de una persona. Trueba Urbina difiere de esto y señala que nuestro derecho del trabajo es esencialmente reivindicatorio, constituyendose en el derecho de todo aquél que presta un servicio a otro y no de los llamados "subordinados o dependientes." Néstor de Buen agrega otro elemento, la remuneración. La considera como concepto central del derecho del trabajo, y si no es remunerado (si no conleva el pago de una cantidad de dinero) no habrá relación regida por el derecho laboral.

De la Cueva sostiene que "la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y de un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma del pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo". (73)

Dávalos afirma que basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; puede existir sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Es común que se de por anticipado, de manera escrita, verbal o tácita. El que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, porque, aún existiendo, la relación puede que nunca se haya dado.

(73) Ibidem, p. 186.

“Es suficiente con que se de la prestación de un servicio personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, al presentarse ésta se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo”. (74)

Dicha cita, reforzada por la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 21, que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Incluso se tiene la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario. Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos. Estas circunstancias son ignoradas por los patrones que tratan de suprimirlas, argumentando la minoría de edad laboral de menores que han desempeñado trabajos en su beneficio, como en los casos que a manera de ejemplo se han mencionado a lo largo de la presente tesis. Baste como muestra, los pequeños que trabajan en los aserraderos, siguiendo el oficio de sus padres, cuya labor va desde juntar los trozos de madera para convertirlos en aserrín y viruta, hasta talar los árboles y hacer los cortes respectivos para obtener los grandes bloques, cuando ya son más grandes y fuertes, percibiendo en principio pagas miserables por largas horas de trabajo, las cuales se incrementan paulatinamente hasta que cumplen catorce años de edad y cuentan con el apoyo de la Ley.

(74) DAVALOS, José. Op. cit. p. 105.

En opinión personal, la relación de trabajo se desprende de un contrato que fija las condiciones de trabajo que existirán en dicha relación y que deben acordarse entre ambos sujetos, buscando un beneficio mutuo, por lo que si no es indispensable, si es lo ideal para garantizar los derechos y obligaciones de cada uno. En este sentido, abordaremos ahora el contrato individual de trabajo, íntimamente ligado a la relación de trabajo.

Recordando a la relación de trabajo, se entiende por ésta cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Tal definición la brinda el artículo 20 segundo párrafo de la multicitada Ley y concluye, que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

“Si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se dé a aquella, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales”. (75)

Esta cita manifiesta claramente la esencia del contractualismo en el derecho del trabajo, ya que el vínculo que se establece entre trabajador y patrón es originado por un acuerdo de voluntades, que puede ser expreso, tácito e incluso supuesto.

Al brindar una descripción de los elementos esenciales del contrato, tenemos al

(75) *Ibidem*, p. 108.

consentimiento, que es la manifestación exterior que demuestra la aceptación del mismo. Puede ser expreso, en el caso de que se otorgue el contrato por escrito, donde consten las condiciones de trabajo o verbalmente; y se da de manera tácita cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato como en el caso anterior, pero se ejecutan hechos que demuestren que se ha consentido la prestación de servicios, como regularmente ocurre. El hecho de que se dé el contrato por escrito es un elemento formal y de gran importancia jurídica, tal y como lo dice el artículo 26 de la misma Ley:

“La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

Aunque el artículo 20 de la Ley considera al salario como elemento esencial de la relación y del contrato de trabajo, en realidad es una consecuencia de la prestación del servicio personal y subordinado.

Otro elemento esencial es el objeto posible; tiene dos modalidades a saber; el objeto directo ya sea por parte del trabajador o del patrón. En el primer caso, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y en el segundo, en la obligación del patrón a pagar un salario. Tratándose del objeto indirecto, es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario. Puede omitirse el objeto en el contrato de trabajo, sin embargo el contrato existe y la prestación por parte del trabajador será “aque! trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”. Tal mención la realiza el artículo 27 de la Ley, cuando no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse por parte del

trabajador. No se puede omitir el importe del salario pero, si esto sucede el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos, el salario mínimo general o bien el profesional correspondiente. En su caso, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

Ahora veremos los presupuestos de validez de la relación de trabajo. Estos son la capacidad, la ausencia de vicios en el consentimiento, la licitud en el objeto y la forma. Suele definirse a la capacidad, como la aptitud para poder ser sujeto de derechos y obligaciones; dividiéndose en capacidad de goce y de ejercicio; la primera es la aptitud del sujeto para poder disfrutar de los derechos que le confiere la ley y por ello se identifica en este sentido con el concepto de personalidad jurídica que es la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones y que implica la concurrencia de una serie de atributos, llamados atributos de la persona, como lo son el nombre, el domicilio, el estado civil, el patrimonio, etc. Estas características le son dadas por atribuciones normativas y si es apta para recibirlas, se dice que tiene personalidad y por lo tanto tiene capacidad de goce.

Frente a esta, tenemos a la capacidad de ejercicio, que es la aptitud para ejercer o hacer valer por sí mismo, los derechos u obligaciones de los que sea titular. La capacidad de ejercicio presupone la de goce pero no a la inversa. Una idea contraria a la capacidad es la incapacidad, como ineptitud del sujeto ya sea en el aspecto del goce o del ejercicio.

De esta manera, el niño tiene capacidad de goce desde su concepción hasta su muerte; sin embargo la capacidad de ejercicio requiere que se cumplan ciertos requisitos y básicamente la mayoría de edad, teniéndola desde los 18 años en

adelante, por ello el individuo puede ejercer todos sus derechos y obligaciones por sí mismo. Como ejemplo puede votar por los puestos de elección popular. Un menor de esta edad requiere la autorización de sus padres, tutores o quienes ejercen la patria potestad para utilizar o desarrollar jurídicamente su capacidad de ejercicio en materia civil. Pero en materia de derecho del trabajo, cuando el menor realiza un trabajo personal subordinado, este hecho se considera en sí mismo una injusticia, porque se ven aminorados sus derechos y sufre además, una sanción social, por el trabajo antes de tiempo. Sin embargo, está en posibilidad de actuar conforme lo establece el artículo 691, del cuál se hará referencia más adelante.

Lo anterior se desprende de que nuestra Carta Magna y la Ley laboral prohíben el trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política. Esto, en atención a los artículos 123 fracción III de la Constitución y 5o. fracción I, 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo.

Retomando esta idea, la minoría de edad para los efectos de la relación de trabajo trae como consecuencia la disolución de la misma, debido a que el patrón que conozca de esta circunstancia debe separarlo del trabajo, ya que se está en contra de lo dispuesto por la Constitución y la Ley, aún cuando habrá de pagarle por concepto de salario y demás prestaciones las cantidades que le correspondan, pues independientemente de esta prohibición, al darse la prestación de un servicio personal subordinado existe la relación de trabajo y las consecuencias legales correspondientes. Si el patrón no lo hace, incumple el mandato laboral e incurre en esta responsabilidad.

El artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo menciona que "al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente" tomando como base el cálculo de la cuota diaria, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

El párrafo final del artículo 23 de la Ley indica que "Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan". Si bien los menores de dieciséis años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden al igual que los mayores de esta edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo sin la intervención del padre o tutor. A este respecto resalta la reforma procesal de 1980, que trata de proteger a los trabajadores, en especial a los menores, estableciendo en el artículo 691 que:

"Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo le designará un representante". Esto, confirma su calidad de trabajadores conforme al artículo 100 de la misma Ley, que dice que "el salario se pagará directamente al trabajador...".

Los menores de 18 años no podrán prestar su trabajo fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados. Así lo marca el artículo 29 de la Ley.

A la edad de 16 años, los menores pueden contratar libremente su trabajo y ya no se requiere autorización para ello, concluyendo que para la Constitución y la Ley son menores trabajadores los mayores de 14 y menores de 16 años y para el trabajo en el extranjero los mayores de 14 y menores de 18. Sin embargo, la realidad es que en los países pobres como México, carentes de empleo, existe un promedio que va de tres a dos millones de niños que no tienen éstas edades y que deben gozar de toda protección de las leyes del trabajo y de la seguridad social, en virtud de que son verdaderos trabajadores que incluso, sostienen a sus padres y a sus hermanos pequeños. Para el derecho procesal, todo trabajador tiene capacidad de ejercicio, y con mayor razón debería de tenerla un niño trabajador, en este sentido, mayor de ocho años y menor de catorce, que realiza en el campo o en la ciudad, trabajos en la siembra o en la recolección de semillas y frutas o en un abarrote o fábrica cuyas jornadas son agotadoras.

Se hablará ahora de la ausencia de vicios en el consentimiento. El único supuesto que contempla la Ley en este ámbito es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo.

La licitud en el objeto nos remite al artículo 5o. de la Ley, que establece las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, como son los trabajos para menores de catorce años; una jornada mayor que la permitida por esta Ley; una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; horas extraordinarias para los menores de dieciséis años; un salario inferior al mínimo; un salario que no sea remunerador, a juicio

de la Junta de Conciliación y Arbitraje; un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar al pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; la facultad del patrón de retener el salario en concepto de multa; un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por un trabajo de igual eficacia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidos horas para menores de dieciséis años y renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas del trabajo.

La nulidad del contrato individual de trabajo, se manifiesta en el caso del artículo 5o. en su fracción primera, donde declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de catorce años o de dieciséis si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto. Incluso, cuando el patrón no obtiene el consentimiento del padre o tutor, si bien podría impedir que continuara trabajando, no puede lograr que se le restituya la energía de trabajo entregada. Por ello, el trabajador recibirá todos los beneficios que correspondan al trabajo que hubiese prestado: salarios, primas o una indemnización cuando sufra algún riesgo de trabajo.

De suma importancia es la consideración que hace Mario de la Cueva respecto a los requisitos para la formación de las relaciones de trabajo en cuanto a menores se refiere, citando al artículo 174 de la Ley:

"El artículo 174 tiene por objeto cuidar que los menores de dieciséis años sean

aptos para el trabajo que se proponen desarrollar, a cuyo efecto dispone que deben de proveerse de un certificado médico que acredite la aptitud. El párrafo final del precepto ordena que ningún patrono podrá utilizar su trabajo sin el requisito del certificado, disposición avalada por el artículo 180 fracción I, que impone a los mismos patronos la obligación de exigir el presente certificado”.

Otro presupuesto de validez es la forma, que se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley, tal y como se cita a continuación:

“Las condiciones de trabajo deben 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”.

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

- I Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V La duración de la jornada;
- VI La forma y el monto del salario;
- VII El día y el lugar de pago del salario;
- VIII La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a

lo dispuesto en esta Ley; y

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

Además se enumeran las normas que deben observarse para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, en el artículo 28. Los menores de 18 años no podrán prestar su trabajo fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados. Así lo marca el artículo 29 de la Ley.

"La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral, ya que los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos". (76)

Cuando el patrón incurra en la omisión del contrato escrito, será sancionado económicamente por las autoridades administrativas, y en el orden procesal tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo; en el caso de no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda. Esto lo indica el artículo 784 de la Ley.

Según el artículo 35, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. El artículo 36 indica que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza y el artículo 37,

(76) DAVALOS, José. Op. cit. p. 111.

que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por esta Ley.

Dado el artículo 39, que estipula que si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Sin embargo, cabe recordar que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Esto último, conforme al artículo 40 de la Ley.

El artículo 42 fija en su fracción VII, que la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, provoca la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para los sujetos de la relación laboral. Esta suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho hasta por un período de dos meses, según lo marca el artículo 43; el trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, como dispone el artículo 45.

Tocante a la rescisión de las relaciones de trabajo, el artículo 46 dice que el trabajador o el patrón podrán hacerlo en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Así se manifiesta el siguiente principio jurídico: "Con una falta probada, las demás no son observadas", bastando que se presente una sola causa para que se dé por rescindida la relación.

El artículo 47 menciona las causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón, a saber:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprobar el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de

carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

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

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia del algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá de poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El artículo anterior, guarda similitud los artículos 134 y 135 que enumeran las obligaciones de los trabajadores así como aquello que les ésta prohibido.

Indica el artículo 48, que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba , o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las brinda el artículo 51:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad

del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50. Esto, según reza el artículo 52.

Las relaciones de trabajo suelen terminar por el mutuo consentimiento de las partes; por la muerte del trabajador; por la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; por la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y los casos a que se refiere el artículo 434. Lo anterior es manifestado por el artículo 53 de la misma Ley. En el caso de la incapacidad, proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme a lo que dispone el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes, de acuerdo con el artículo 54. Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Incluso, se plantea en la fracción I del artículo 947 de la Ley, que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, "la Junta dará por terminada la relación de trabajo".

Hemos visto las ventajas de una relación y de un contrato de trabajo reconocidos y protegidos por la Ley, así como las desventajas que sufren al respecto, los menores de catorce años que no pueden ser objeto de ellos. Si la prohibición de utilizar su trabajo no es cuestión de incapacidad, sino de protección, como indica Mario de la Cueva, cabe formular nuevamente las preguntas siguientes: ¿que es lo mejor para ellos? ¿que trabajen en un lugar cerrado, higiénico, bajo la supervisión de un adulto que los guíe y les brinde la confianza necesaria para realizar sus labores, con el amparo de la Ley Federal del Trabajo? o bien, ¿que lo realicen en condiciones inciertas, en todos los sentidos? Entonces ¿por qué no brindar esta oportunidad a los niños trabajadores mayores de ocho años y menores de catorce?

Retomando las ideas anteriores, la conveniencia de la adición al artículo 123 constitucional, en su apartado A fracción III es que brindará la posibilidad a aquellos niños trabajadores mayores de ocho años y menores de catorce, de continuar sus estudios y de realizar actividades que les permitan obtener ingresos para ellos y su familia, además de recibir capacitación y adiestramiento para el trabajo en cumplimiento de la obligación que tienen las empresas de proporcionarlas, y de que puedan ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones, que serán exigibles conforme a esta Ley que por años los ha ignorado y que no los ha ayudado a conseguir un trabajo digno y socialmente útil, como enarbola el proemio del artículo 123 constitucional, base de nuestra Ley Laboral.

3.- Condiciones de trabajo infantil.

Las condiciones de trabajo son diferentes obligaciones y derechos que tienen los sujetos de la relación laboral. Mario de la Cueva proporciona la siguiente definición:

“Son 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”. (77)

Dirigiéndose en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador, constituyen tanto en el orden constitucional como legal, los beneficios mínimos para cada relación de trabajo, además de que las normas que las contienen son de derecho imperativo. Sin embargo, algunos autores consideran que la anterior concepción se encuentra restringida porque sólo comprende los derechos de los trabajadores y omite los derechos y obligaciones que tienen los patrones dentro de la relación laboral.

Son de naturaleza individual, cuando las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador se dirigen en su mayoría a preservar su vida y salud (jornada máxima), pero su finalidad primordial es el asegurar un ingreso que permita un nivel económico decoroso. De naturaleza colectiva, cuando buscan la adopción de medidas preventivas para una mejor salud y vida de los hombres, como las medidas de seguridad e higiene en los establecimientos, o bien, las prestaciones sociales, que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.

Se manifiesta nuevamente el principio de igualdad: Todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa”. En la Ley, se expresa en el artículo 3o. párrafo segundo: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

(77) CUEVA de la, Mario. Op. cit p 266.

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

Esto es una innovación en la Ley de 1970 respecto a la de 1931, la cuál sólo consignaba la igualdad respecto al salario, que aún prevalece en el artículo 86: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

"Los beneficios de igualdad en las condiciones de trabajo pueden trascender fuera de una sola empresa y favorecer también a los trabajadores de otra. Esto cada vez se hace más presente en los contratos colectivos de trabajo; los trabajadores de una empresa exigen condiciones iguales a las de los trabajadores de otra empresa localizada en la misma área geográfica". (78)

Como excepción, los trabajos especiales: la tripulación aeronáutica (artículo 234); deportistas profesionales (artículo 297) y actores y músicos (artículo 307), dónde éste principio con respecto al salario no sufre violación alguna al establecer salarios distintos para trabajo igual, en atención a que el servicio que se presta, por ejemplo en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas; o por razón de la categoría de los eventos o funciones, de los equipos o jugadores; o por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones de los trabajadores, actores o músicos.

(78) DAVALOS, José. Op. cit. p. 186.

En cuanto a la modificación de las condiciones de trabajo, el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo establece: "El trabajador podrá solicitar a 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 concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando ocurran circunstancias económicas que la justifiquen". Pese a que en la realidad, el trabajador individualmente no puede solicitarla, ésto puede suplirse aplicando las normas del procedimiento ordinario que rigen a los conflictos individuales y los colectivos de naturaleza jurídica. Cuando es a petición del patrón, se puede realizar, pero nunca podrá llevarse a cabo por debajo de los mínimos consignados en la ley. Otra forma de lograrlo, podría ser la celebración de un convenio que, aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no deberá contener renuncia de los derechos de los trabajadores, según el artículo 33 de la Ley.

a) Jornada de trabajo.

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Tal definición se encuentra en el artículo 58 de la Ley y rompe con la corriente contractualista de la de 1931, que la consideraba "como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas". Esta concepción obligaba al patrón a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón. Si no la comprobaba, aun cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre él. Actualmente, el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para

prestarlo. La necesidad de limitarla, resulta de diversos aspectos físicos, psicológicos, económicos y sociales. Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento, factores que pueden originar accidentes de trabajo que también perjudican al patrón. En el psicológico, su prolongación acumula fatigas que pueden finalmente, causar disturbios emocionales al trabajador, disminuyendo su productividad. Económicamente, una jornada de trabajo excesiva repercute en la disminución de la productividad, al no laborar en plenitud de sus facultades. Socialmente, impide al trabajador desenvolverse y convivir con el medio social que lo rodea.

Por lo tanto, su limitación debe atender a las características propias de la relación laboral, a su naturaleza, pues si requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada de trabajo debe ser menor de ocho horas y si no es así, esto no es necesario. Actualmente, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo se señala una jornada máxima de ocho horas, en general para toda relación laboral, que puede incrementarse por situaciones previstas en la misma Ley, como en la prestación de jornadas extraordinarias. No obstante, el artículo 123 constitucional apartado A en su fracción XXVII, inciso a) y el artículo 5o. fracción III de la Ley establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo.

Suele clasificarse atendiendo a los artículos 60 y 61 de la Ley:

- 1.- Jornada diurna.- Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas.
- 2.- Jornada nocturna.- Comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas.

3.- Jornada mixta.- Abarca períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que ésta última sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración de siete horas y media.

Además, se encuentran las siguientes jornadas:

4.- Jornada reducida.- Es importante para nuestro punto, ya que es aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuída en periodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal, según los artículos 177 y 221 de la Ley.

5.- Jornada especial.- Acorde al artículo 59, "el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente". Lo es también aquella prevista en el artículo 73, que dice que "los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

6.- Jornada indeterminada.- Esta es aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche; se encuentra en el artículo 333.

7.- Jornada continua.- No está definida por la ley y sólo menciona que tratándose de ella se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

8.- Jornada discontinua.- Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos

momentos de inicio de la jornada de trabajo. Se maneja en el artículo 64.

9.- Jornada de emergencia.- La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, por lo que podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

10.- Jornada extraordinaria.- Es aquella que se prolonga en circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, nueve horas a la semana como máximo, según el artículo 66.

Hablando de los menores de dieciséis años, su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos, según lo establece el artículo 177 de la Ley. Como se ha visto con anterioridad, corresponde a una jornada reducida.

En caso de llevarse a cabo la adición al artículo 123 constitucional, apartado A fracción III, ésta jornada se reduciría para los menores trabajadores mayores de ocho años y menores de catorce, acortándose a cuatro horas, con su respectivo descanso. Con la presente adición, la fracción correspondiente quedaría de la siguiente manera:

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, salvo la autorización de sus padres o tutores, con la aprobación y vigilancia de la Inspección del Trabajo. Estos se sujetarán a las normas aplicables a los mayores de catorce años y menores de dieciséis. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas; y para los mayores de ocho años y menores de catorce, la jornada máxima de cuatro horas.

Por lo tanto, la Ley Federal del Trabajo adoptaría esta adición y respecto a la jornada de cuatro horas, quedaría dentro de la misma modalidad de jornada reducida. Respetando la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingo y de descanso obligatorio, el artículo 178 quedaría intacto, y continuando con él, en caso de violar 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 días de descanso obligatorio, de conformidad con los artículos 73 y 75.

Es decir, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso; si esto sucede, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Si la violación ocurre respecto a los días de descanso obligatorio, los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deberán prestar sus servicios y en caso de no llegar a convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente y en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

b) Días de descanso

“Los días de descanso son de dos especies: el descanso semanal y el descanso conmemorativo, al que la Ley, siguiendo el lenguaje consuetudinario, denomina descanso obligatorio”. (79)

(79) CUEVA, Mario de la. Op. cit. p. 288.

El descanso semanal se encuentra en la fracción IV del artículo 123 apartado A: "Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos", siendo complementado por el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que debe ser "... con goce de salario íntegro". Sus finalidades atienden a un carácter fisiológico, pues el cuerpo necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; su carácter familiar se da al permitir la convivencia en el hogar y la naturaleza social y cultural, en que posibilita la relación con otras familias, la recreación y el sano entretenimiento, ya sea practicando algún deporte, acudiendo a algún espectáculo, realizando paseos o con la lectura de un libro. Deben gozarlo todos los trabajadores sin excepción alguna, ya que en palabras de Mario de la Cueva "no consiente excepciones ni reflexión alguna, justamente porque se refiere primordialmente a la salud de las personas".

Para determinarlo, el artículo 71 primer párrafo de la Ley, contiene la regla general a saber: "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo". La segunda regla, en el artículo 70 dispone: "En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal".

"Se justifica por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo y para que pueda recuperar parte de sus energías perdidas por la misma causa". (80)

La determinación del día domingo, como el día de descanso semanal, obedece a una tradición del cristianismo, pero además, si el domingo es el día de descanso en

(80) DAVALOS, José. Op. cit. p. 192.

todas las escuelas del país y si el trabajador presta su trabajo ese día, pierde la oportunidad de convivir con sus hijos, lo que constituye una pérdida moral y familiar que exige una compensación. Es así que el salario correspondiente al día de descanso, lo encontramos en el artículo 71 segundo párrafo, que dice: "Los trabajadores que presten servicio en día domingo, tienen derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios".

En cambio, el descanso obligatorio, más que buscar la reposición de energías pretende que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos de carácter nacional o significativos para la clase trabajadora. Estos se encuentran enunciados en el artículo 74 de la Ley: "Son días de descanso obligatorio: el 1o. de enero; el 5 de febrero; el 21 de marzo; el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y el 25 de diciembre.

El que determinen la Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral".

Este último, ha quedado establecido en domingo, para que todos los ciudadanos acudan a las urnas electorales a emitir su voto.

Dávalos establece una cosa curiosa; si un día de descanso semanal coincide con uno de descanso obligatorio por estar consignado en la Ley o en el contrato colectivo, no se pagará un salario doble, ya que la finalidad de la Ley al establecer el pago del salario íntegro en estos días, es que descansen el trabajador y que pueda subsistir a pesar de que no trabaje, y si tal finalidad se cumple con el salario de un día, no existe razón legal para pagarlo de manera doble. Situación aparte es la de los

descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo, dónde los trabajadores obtienen días de descanso distintos a los anteriores, en tal número como el patrón esté dispuesto a concederles. Estos son el día de muertos, jueves y viernes santos, doce de diciembre, el cumpleaños del trabajador, día de las madres, etc. Sin embargo, esta situación es criticada por éste autor, porque propicia la ociosidad de los trabajadores y pérdidas en la producción.

c) Vacaciones

Comenzando un nuevo punto encontramos a las vacaciones, que son "... una prolongación del descanso semanal, un descanso continuo de varios días que devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, brindandoles la oportunidad de intensificar su vida familiar y social, haciendo posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión...". (81)

Es entonces, que en un período más o menos largo, cumple con las finalidades del punto anterior, pero además significa descansar sin la preocupación de iniciar una nueva jornada de trabajo; la rutina que la prestación del mismo impone, acumula fatigas difíciles de superar con el simple descanso semanal, por ello se concede al trabajador el goce de vacaciones.

A nivel constitucional las vacaciones sólo se consignan para los trabajadores al servicio del Estado, en el artículo 123 constitucional apartado "B", fracción III, concediendo a los trabajadores un período vacacional de 20 días al año por lo menos.

(81) CUEVA, Mario de la Op cit. p. 288.

Para los trabajadores regidos por el apartado A, tienen establecido este derecho en la Ley Federal del Trabajo, cuyos términos consignan que todos ellos disfrutarán de un período anual de vacaciones como mínimo.

“Existen algunas disposiciones que regulan períodos de vacaciones especiales para trabajos que, por su naturaleza exigen dicho tratamiento, como son: el trabajo de los menores, el trabajo en los buques, el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas etc.”.

(82)

Al respecto, el artículo 179 de la Ley, indica: “Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos”; tomando en cuenta la frágil condición de los menores, por lo que su período vacacional se brinda desde el primer año de servicios. Su duración para los trabajadores mayores de esta edad, la establece el artículo 76: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables por cada año de servicios, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

Tratándose de trabajadores discontinuos y de temporada, su período anual de vacaciones será en proporción al número de días trabajados en el año, según el artículo 77. El artículo 78 indica que los trabajadores deberán disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones por lo menos.

(82) DAVALOS, José. Op. cit. p. 198.

Deben gozarse efectivamente, por lo que el trabajador debe interrumpir por completo la prestación de sus servicios en la empresa, atendiendo a la prohibición que establece el artículo 79; no podrán compensarse con una remuneración, salvo el caso de que un trabajador labore menos de un año, teniendo derecho a una remuneración proporcional. En algunos casos, los trabajadores prefieren se les compense su período vacacional con dinero, por su precaria situación económica, en cuyo caso se conviene en el contrato colectivo, el pago de esta compensación económica.

En cuanto a la prima vacacional, el artículo 80 manifiesta que: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor al veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones". Además, deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. Esto, según el artículo 81.

d) Salario

Es el último punto de la presente tesis. Constitucionalmente desde 1857 se consagra el principio "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento", adoptándolo la nueva constitución en su artículo 5o. Tratando de brindar un concepto, se dice que es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón. En un concepto amplio, expresa un deber sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Mario de la Cueva lo define 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". (83)

Su naturaleza jurídica se expresa al ser un elemento esencial de la relación de trabajo. No es una contraprestación, ni un derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la Ley contempla que aún sin hacerlo debe pagarse, como en el caso del séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad. Empero, el artículo 82 es criticado en el sentido de que el salario tiene como causa el cumplimiento de una jornada de trabajo, pero no el trabajo mismo, como podría inferirse de su simple lectura. Entonces, la jornada de trabajo (artículo 58), no atiende al tiempo de servicio realmente prestado, sino al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el servicio.

Debe ser remunerador, sin una definición propia de de ésta característica, el artículo 123 apartado A fracción XXVII inciso b, decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no lo sea, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para ello, toma en cuenta la condición de las personas, su grado de preparación técnica, la eficiencia que hayan tenido en otros trabajos o empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma profesión o similar en las fábricas o talleres del área geográfica donde se preste el trabajo, la importancia de la actividad que realizan, etc.

(83) CUEVA, Mario de la. Op. cit. p. 297.

Proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo, ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima. Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen ambos sujetos de la relación laboral, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.

Otras características del salario son:

Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos, por lo que el artículo 85 establece: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo".

Debe ser suficiente, ya que el artículo 3o. señala que debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel decoso para el trabajador y su familia, pero en realidad, apenas si cubre las necesidades de los trabajadores.

Debe ser determinado o determinable, en el sentido de que el trabajador debe saber el monto de su salario, como lo indican los artículos 25 fracción IV, 82 y 83. La determinación puede ser precisa (salario por tiempo determinado) o variable (por unidad de obra, a destajo, por comisión, etc.), pero en todos los casos se debe estipular las bases sobre las cuales se determinará.

Debe cubrirse periódicamente, esto es, a los obreros se les debe pagar semanalmente y a los demás trabajadores cada quince días, según lo estipulan los artículos 5o. fracción VII y 88. Como excepción, el salario por comisión puede pagarse mensualmente, o bien, en el trabajo a destajo o en las ventas de puerta en puerta se puede pagar diariamente.

Se le ha llamado salario, sueldo, jornal, retribución. Tal distinción se da sobre el

falso supuesto de que cada uno es recibido por su cada cuál, esto es por el obrero, el empleado, el campesino y por los trabajadores por unidad de obra, pero en todos y cada uno de ellos, debe pagarse en moneda de curso legal, tal como lo indican los artículos 123 apartado A fracción X y 101 de la Ley. No es permitido pagarlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Suele clasificarse de la siguiente forma:

I.- Por unidad de tiempo, cuando el trabajador percibe su salario en función del tiempo que le dedica al trabajo, esto es, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

II.- Por unidad de obra o a destajo (palabra derivada de destajau, que significa ajustar y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa).- A diferencia del anterior, lo que importa es la producción de unidades, no el tiempo necesario para producirlas. Por ello, se dice que la producción tiende a ser defectuosa; como solución, se paga el tiempo laborado además de una gratificación de las unidades hechas por encima de un "tope" establecido en ese tiempo.

III.- Por comisión.- Es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios vendidos o colocados por el trabajador, según el artículo 286.

IV.- A precio alzado.- Aquí el trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado. En la figura civil, el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla. Se aplica el artículo anterior.

V.- De cualquier otra manera.- La Ley establece con sumo cuidado, otras formas para determinarlo, como son el salario por viaje en los buques (artículo 196); por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo del autotransporte (artículo 257); salario por una o varias funciones o temporadas, de los

deportistas profesionales (artículo 294); salario por una o varias actuaciones, de los actores o músicos (artículo 306).

VI.- En efectivo o en especie.- El primero se refiere a aquél que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal; el segundo se compone de otros bienes diferentes a la moneda y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo. Por ejemplo, a los trabajadores domésticos se les da prestaciones en efectivo y en especie (vivienda, alimentos, etc.) o los trabajadores del IMSS que reciben su despensa de manera quincenal.

VII.- El salario integral.- Según el artículo 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". Además el artículo 89, precisa que se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho, sin importar si se indemnizará conforme al número de días que marca la Ley o se incrementarán mediante un convenio. Así tenemos que la prima vacacional es parte integrante del salario, en virtud de que es una cantidad que recibe el trabajador cuando disfruta el derecho al descanso, incrementándolo; de la misma forma, el aguinaldo, que es una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos. Para su cálculo debe considerarse que es una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o por el tiempo proporcional, conforme al tiempo que hubieran trabajado cuando no hayan cumplido el año, se encuentren laborando o no en la fecha de su cómputo. Debe pagarse antes del 20 de diciembre y debe ser equivalente a veinte días de salario, por lo menos. Lo anterior, según el artículo 87.

Cuestión importante, es el principio de igualdad de salarios, que en el artículo 123 constitucional en la fracción VII establece: "Para trabajo igual debe corresponder

salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Asimismo, el artículo 86 de la Ley indica: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Como excepción, el caso de los trabajadores en los buques (artículo 200); tripulaciones aeronáuticas (artículo 234); servicio de autotransportes (artículo 257) y deportistas profesionales (artículo 297). Estos preceptos autorizan a pagar salarios distintos para trabajos iguales, en función de factores ajenos al trabajo en sí mismo considerado, o inclusive, de la categoría de los mismos trabajadores como es el caso de los deportistas.

La propina es parte del salario de los trabajadores y tiene su fundamento en el artículo 346. Incluso, el artículo 84 señala que el salario se integra "con gratificaciones y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Al respecto, José Dávalos menciona:

"Quién paga la propina es cliente del patrón y no del trabajador; lo que implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente a un patrón, por conducto del trabajador, en ocasión de una adquisición de mercancías o servicios, pago que cuenta con la aceptación del patrón". (84)

Por ello "los patrones no pueden adueñarse ni tener participación alguna de las propinas" como lo marca el artículo 346. Si no se le considera como parte del salario, deberá aumentarse éste de tal manera que resulte remunerador, tomando en consideración la importancia del establecimiento. Esto último, según el artículo 347. Para fijarla, debe establecerse un porcentaje sobre el consumo o bien, por acuerdo entre las partes, un aumento en el salario base para el pago de las indemnizaciones, en

(84) DAVALOS, José. Op. cit. p. 212.

atención al mismo artículo. Ahora bien, si las propinas son el único ingreso de los menores que trabajan en las tiendas de autoservicio como empacadores, como se estableció en su momento, vale la pena recordar que al no darle una promoción adecuada, éstas son muy pequeñas o nulas por parte de los clientes, motivo por el cual se ven obligados a desempeñar otras actividades, exponiéndose a los diferentes peligros y arbitrariedades que hemos mencionado a lo largo de éste trabajo, transformando lo que en principio se planeó como un medio para beneficiarlos; "a la larga es pan con lo mismo".

Cuestión aparte son los salarios mínimos. Su definición se encuentra en el artículo 90: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten a los trabajadores la obtención de satisfactores".

En la realidad, el salario mínimo no alcanza para nada, ya que no se incrementa a la par que lo hacen los precios de los productos, consecuentemente se vive o se sobrevive al día, motivo por el cual todos los miembros de la familia deben de trabajar, como se explicó abundantemente en el capítulo II, punto 1 denominado "Factores que influyen en el trabajo infantil".

El artículo 123 constitucional en su fracción VI establece que "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 normal 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 comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

Esta Comisión, a través de su Dirección Técnica practicará y realizará las investigaciones y estudios necesarios para determinar, entre otras cosas, la situación económica general del país; los cambios más importantes en las diversas actividades económicas; las variaciones del costo de la vida por familia, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales. Asimismo, para determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia en el orden material, social y cultural, y las relacionadas con la educación de los hijos; las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de salario mínimo; recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y patrones y preparar un informe de los estudios e investigaciones que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a consideración del consejo de representantes, para que éste último pueda fijar los salarios mínimos. Todo ello, en base al artículo 262 de la Ley.

Dichos estudios podrían complementarse con investigaciones realizadas por trabajadoras sociales, dedicadas únicamente a constatar las condiciones de vida de los menores trabajadores, coadyuvando a su vez, con la Inspección del Trabajo. De esta manera, ambas autoridades del trabajo tendrían información más completa acerca de ellos y de sus necesidades de toda índole.

En cuanto a los salarios mínimos profesionales, regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación y se definen como "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales". (85)

Hablando ahora de los descuentos al salario mínimo, el artículo 123 fracción VIII constitucional, indica que: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento". El artículo 97 de la Ley añade: "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias, decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V;
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del 10% del salario;
- III. 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 a las casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos

(85) CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 318.

conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de ésta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

Entre las normas protectoras del salario, estipuladas en el capítulo VII del título tercero de la Ley, se encuentran las siguientes:

- a) **Derecho a disponer del salario.-** Los trabajadores tienen derecho a disponer libremente de sus salarios, cualquier estipulación que trate de desvirtuar éste principio será nula, según lo dispone el artículo 98. El patrón no puede limitar, de alguna manera al trabajador sobre su uso, goce o disfrute.
- b) **Irrenunciabilidad del salario.-** El trabajador no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, así como los ya vencidos, tal y como lo dispone el artículo 99, siendo nula la renuncia al salario y cesión del mismo, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, acorde a los artículos 33 y 104. Su fundamento se encuentra en el artículo 123 constitucional fracción XXVII, inciso h.
- c) **El cobro del salario.-** Debe ser el propio trabajador quien reciba su pago, pero cuando esté imposibilitado, puede hacerlo la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos. Si hay contravención a esto, el patrón no está liberado de la responsabilidad de pagar. Lo anterior, dispuesto por el artículo 100. Al respecto, el pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de

trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículo 109). Cualquier espera a que sea obligado el trabajador produce la obligación de pagar tiempo extraordinario. Se hará el pago en el lugar donde el trabajador preste sus servicios (artículo 103). Como excepción, se tiene el caso de los agentes de comercio, a quienes se les puede mandar el pago a algún punto de la ruta o abonárselos en una cuenta de cheques. Sin embargo, debe pagarse en moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda substituir a la moneda. Al cobrar el salario no será objeto de compensación alguna, debiéndose pagar íntegramente (artículo 105), salvo en los casos previstos de descuentos autorizados por la Ley, que se enumeran en el artículo 110 de la Ley.

En cuanto a las prestaciones en especie, deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, como lo señala el artículo 102.

Por otra parte, el artículo 123 fracción XXVII inciso e, declara que es nula "la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados". Se tiene también la prohibición de imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto; pero en muchas empresas se imponen por llegar tarde o por otros motivos, causando detrimento en el patrimonio salarial del trabajador. Otra muestra, es la de los deportistas que son multados por diversas razones, ya sea por el club al que pertenecen o por el organismo ante el cuál desarrollan su competencia, atendiendo a los artículos 298 fracción IV; 302 y 298 fracción IV. Incluso queda prohibido suspender el salario unilateralmente por el patrón (artículo 106); si se da el caso, es motivo de rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador.

Retomando el artículo 110, los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. 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 convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario;

III. 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 a las casas-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en los conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de ésta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV. 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 30% del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente (dicha fracción rompe con la prohibición de embargar los salarios de los trabajadores);

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos;
y

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, 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 20% del salario.

Asimismo, puede retener la cuota del Seguro Social que debe pagar el trabajador (artículo 44 de la Ley del Seguro Social), en cambio, las deudas que contraigan los trabajadores con los patrones no causarán intereses, como estipula el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo. El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal dispone en su artículo 544 fracción XIII, que quedan exceptuados de embargo... "Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, siempre que no se trate de deudas alimenticias o responsabilidad proveniente del delito. En la siguiente cita, Dávalos interpreta en sentido contrario lo anterior:

"Se puede decir, que los salarios si son embargables cuando se trate de deudas que provengan de responsabilidad por la comisión de un delito, porque la Ley trata de proteger al trabajador contra sus acreedores, pero no con ocasión de los delitos que cometa". (86)

A su vez, el artículo 112 respalda la idea de que los salarios son inembargables, indicando que los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial. Otro principio es la preferencia absoluta del crédito salarial por encima de cualquier otro tipo

(86) DAVALOS, José. Op. cit. p. 224.

de crédito que afecte a los bienes del patrón, ya sea que disfruten de garantía real (trátase de una cosa) o que provengan de créditos fiscales y aún los que se establezcan en favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión, para lograr el cobro de sus créditos por salarios, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para este fin. Incluso, los beneficiarios del trabajador que ha fallecido no tienen necesidad de establecer un juicio sucesorio, para lograr que les sean pagadas las prestaciones e indemnizaciones pendientes a cubrirse, ya que también tienen derecho a ejercitar las acciones y continuar los juicios. Lo anterior, conforme a los artículos 113, 114 y 115 de la Ley Federal del Trabajo.

Con estas bases, una vez que se lleve a efecto la adición de que se ha hablado a lo largo del presente trabajo, los niños trabajadores mayores de ocho años y mayores de catorce, además de gozar de todos estos privilegios, recibirán el salario remunerador que proporcionalmente corresponda a su jornada (que como se mencionó será la de cuatro horas), con base en el salario mínimo.

Para cerrar, el artículo 180 nos dice de las obligaciones que adquieren los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años:

Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo; llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Con la adición al artículo 123 constitucional en su apartado A fracción III, el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, llamado TRABAJO DE LOS MENORES, se adecuaría a un cambio trascendental, ya que de una manera ordenada se especificarán los derechos los niños trabajadores, las obligaciones que los patrones tienen para con ellos y por ende el compromiso que adquieren al iniciarse en el mundo del trabajo; aprender, esforzarse y salir adelante para su beneficio y el de aquellas personas que intervienen directamente en este hecho, además de las condiciones laborales a que estarán sujetos, quedando como sigue:

Título Quinto Bis **TRABAJO DE LOS MENORES**

Artículo 173. El trabajo de los mayores de ocho años y menores de dieciséis queda sujeto a la protección y vigilancia especiales de la Inspección del Trabajo.

Artículo 174. Los mayores de ocho años y menores de catorce 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.

Artículo 174 bis. Para que el menor pueda prestar sus servicios, necesita obtener la autorización de permiso de trabajo que otorga la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, mediante la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores, cubriendo los siguientes requisitos:

- I.- Ser mayor de ocho años y menores dieciséis.
- II. Acta de nacimiento.
- III. Certificado de primaria o constancia de estudios actualizada (válida a partir del

Segundo Grado lectivo).

IV. Identificación del padre, madre o tutor (legalmente nombrado).

V. Identificación oficial del menor con fotografía.

VI. Carta de aceptación de la empresa o patrón.

VII. Carta de autorización del padre, madre o tutor legalmente nombrado.

VIII. Una fotografía tamaño infantil reciente.

IX. Acompañado por padre, madre o tutor (legalmente nombrado).

X. Obtener previamente la constancia de aptitud psicofísica para el trabajo, por la Jefatura de la Unidad Departamental de Valoración Médica.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores trabajadores en:

I. De dieciséis años, en:

a) Establecimientos en los que se consuman bebidas alcohólicas.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo la autorización especial de la Inspección del 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.

Artículo 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.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores será la siguiente:

- I. Para los trabajadores mayores de ocho años y menores de catorce:
 - a) Una jornada máxima de cuatro horas con un descanso intermedio de media hora.
- II. Para los trabajadores mayores de catorce y menores de dieciséis años:
 - b) Una jornada máxima de seis horas y deberá dividirse en períodos no mayores de tres horas, con descansos intermedios de una hora por lo menos."

Artículo 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 si se quebrantara aquella referente a los días domingos y de descanso obligatorio, independientemente del salario que les corresponda por el descanso se pagará un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 179. Los menores trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos, más la prima correspondiente al 25%, por este concepto.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años tendrán las siguientes obligaciones:

- I Exigir que se les exhiban los certificados médicos correspondientes que acrediten su aptitud para el trabajo;
- II Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III Distribuir el trabajo a fin de que 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.

Artículo 180 bis. Los menores trabajadores percibirán directamente el pago de sus salarios; en el caso de los mayores de ocho años y menores de dieciséis, recibirán el salario remunerador que proporcionalmente corresponda a su jornada con base en el salario mínimo. Podrán ejercer las acciones que les correspondan, pero tratándose de los mayores de ocho años y menores de dieciséis podrán designar un representante en caso de no estar asesorados en juicio, y si no lo hicieren, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En los albores de la humanidad, el trabajo se manifiesta en actividades sencillas que remedian las necesidades elementales del individuo. Constituye el punto de transición entre los animales y el hombre, ya que los primeros modifican la naturaleza con su propia presencia, en cambio el hombre, como el único ser capaz de razonar, la transforma, obteniendo de ella las materias primas con las cuales remediará las necesidades de las colectividad. Es decir, el hombre como trabajador produce beneficios para la sociedad.

SEGUNDA.- Los casos de ayuda mutua y de actividad conjunta incluyen a todos los miembros de la familia; los menores participan con su fuerza de trabajo y contribuyen al progreso de los pueblos. Nexo existente en las culturas de la antigüedad, es la aparición de clases sociales en función de las actividades desempeñadas, con las consecuentes cargas y privilegios, así como el depósito de los trabajos más duros y pesados en los más pobres, llámense esclavos, siervos o proletarios, cuyos hijos lo eran también, sometidos a leyes que en nada los favorecían y sí atentaban contra su dignidad de seres humanos. Situación similar, padecen las diferentes etnias de nuestro país.

TERCERA.- Mediante el trabajo, el menor busca satisfacer su necesidades económicas, lo cual permite a los patrones tener acceso a ellos fácilmente para emplearlos en condiciones desfavorables, ya que no cuentan con normas que los protejan. Por tal motivo, es necesario que sea regulada toda actividad que desempeñe como trabajador. Para ello se requiere que la Ley Federal del Trabajo contemple el trabajo de los niños mayores de ocho años y menores de catorce; tal limitante resulta de que en ésta edad, cursan en su mayoría el Segundo Grado de Educación Primaria y

poseen ya los conocimientos elementales, como son leer, escribir, sumar y restar, haciendo posible el desempeñar actividades sencillas que les permitan obtener un ingreso y por lo tanto, no abandonar la escuela en pos de un trabajo incierto.

CUARTA.- Al llevar a cabo su trabajo, el menor está expuesto a diversos agentes que afectan su desarrollo integral como ser humano, siendo el más importante la extenuante jornada a que se encuentra sujeto, restringiendo sus actividades alimenticias, de descanso, de educación, de recreación y convivencia familiar y social. Por tal circunstancia, es necesario que la norma reguladora de ésta actividad, contemplada en el apartado A fracción III del artículo 123 constitucional establezca lo siguiente:

“III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, salvo la autorización de sus padres o tutores, con la aprobación y vigilancia de la Inspección del Trabajo. Estos se sujetarán a las normas aplicables a los mayores de catorce años y menores de dieciséis. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas; y para los mayores de ocho años y menores de catorce, la jornada máxima de cuatro horas.”

Es así que se limitará la jornada de los pequeños que se encuentran en ésta situación.

QUINTA.- La intervención de la Inspección del Trabajo como autoridad laboral es primordial, ya que consiste en vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente de las encaminadas a proteger el trabajo de los menores. Sin embargo, aquellos que no cumplen con la edad requerida forman parte de éste fenómeno oculto, disfrazado, del que no se conoce con exactitud el número ni la forma real de desempeño. La falta de recursos humanos origina una protección ineficaz; así pues, es fundamental la difusión a través de los medios de comunicación de la Ley Federal del

Trabajo en cuanto a las normas jurídicas que regulan los requisitos para ser inspector, sus atribuciones y obligaciones, brindando la posibilidad de que todos los interesados puedan acceder a ésta importante función como inspectores auxiliares y coadyuvar en esta tarea, promoviendo la atención continua a este problema social.

SEXTA.- La edad mínima para trabajar no responde a las necesidades actuales de un país pobre como el nuestro, donde incluso, todos los miembros de la familia deben trabajar para poder comer. Pese a ello, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe la utilización de los servicios de aquellos que no la cubren, para procurar una infancia feliz y prever que sean blanco fácil de los abusos y arbitrariedades por parte de los patrones. El Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo busca ampliar su cobertura, pero sus reglas se encuentran limitadas por la prohibición constitucional, por lo que es necesario se incluya en él, al trabajo de los mayores de ocho años y menores de catorce mediante la aceptación a la adición que se propone, de esta manera el artículo 22 de la Ley quedaría de la siguiente forma:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, salvo la autorización de sus padres o tutores, con la aprobación y vigilancia de la Inspección del Trabajo. Los mayores de ocho años y menores de catorce deberán cumplir los requisitos enunciados en el artículo 174 bis”.

SEPTIMA.- Al incluirse un nuevo artículo en la Ley reglamentaria de la materia, se precisan claramente los requisitos necesarios para que los mayores de ocho años y menores de catorce puedan acceder a actividades acorde a sus fuerzas y aptitudes, amén del certificado médico que las acredita, por lo que quedaría como se indica a continuación:

Artículo 174 bis. Para que el menor pueda prestar sus servicios, necesita obtener la autorización de permiso de trabajo que otorga la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, mediante la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores, cubriendo los siguientes requisitos:

- I.- Ser mayor de ocho años y menores dieciséis.
- II. Acta de nacimiento.
- III. Certificado de primaria o constancia de estudios actualizada (válida a partir del Segundo Grado lectivo).
- IV. Identificación del padre, madre o tutor (legalmente nombrado).
- V. Identificación oficial del menor con fotografía.
- VI. Carta de aceptación de la empresa o patrón.
- VII. Carta de autorización del padre, madre o tutor legalmente nombrado.
- VIII. Una fotografía tamaño infantil reciente.
- IX. Acompañado por padre, madre o tutor (legalmente nombrado).
- X. Obtener previamente la constancia de aptitud psicofísica para el trabajo, por la Jefatura de la Unidad Departamental de Valoración Médica.

OCTAVA.- Es primordial la adecuada difusión de la existencia de la Dirección General del Trabajo y la Previsión Social, que a través de la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores otorga la Autorización de Permiso para este fin, ya que la gran mayoría de pequeños que desean trabajar no sabe a dónde acudir, siendo engañados por los patrones, que aprovechan el desconocimiento de los derechos que poseen como trabajadores e incumplen sus obligaciones para con ellos. Con la inclusión en la Ley de un nuevo artículo que precise la dependencia laboral que concede este permiso, así como los requisitos necesarios para obtenerlo, se facilitará su ingreso a un trabajo protegido legalmente, brindando ventajas para ambos sujetos de la relación.

Entre los cambios que sufriría el Título Quinto Bis en caso de aceptarse la propuesta de incluirlos en sus normas, se encontrarían los siguientes:

Artículo 173. El trabajo de los mayores de ocho años y menores de dieciséis queda sujeto a la protección y vigilancia especiales de la Inspección del Trabajo.

Artículo 174. Los mayores de ocho años y menores de catorce 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.

Artículo 174 bis. Para que el menor pueda prestar sus servicios, necesita obtener la autorización de permiso de trabajo que otorga la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, mediante la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores, cubriendo los siguientes requisitos:

- I.- Ser mayor de ocho años y menores dieciséis.
- II. Acta de nacimiento.
- III. Certificado de primaria o constancia de estudios actualizada (válida a partir del Segundo Grado lectivo).
- IV. Identificación del padre, madre o tutor (legalmente nombrado).
- V. Identificación oficial del menor con fotografía.
- VI. Carta de aceptación de la empresa o patrón.
- VII. Carta de autorización del padre, madre o tutor legalmente nombrado.
- VIII. Una fotografía tamaño infantil reciente.
- IX. Acompañado por padre, madre o tutor (legalmente nombrado).
- X. Obtener previamente la constancia de aptitud psicofísica para el trabajo, por la Jefatura de la Unidad Departamental de Valoración Médica.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores será la siguiente:

I. Para los trabajadores mayores de ocho años y menores de catorce:

a) Una jornada máxima de cuatro horas con un descanso intermedio de media hora.

II. Para los trabajadores mayores de catorce y menores de dieciséis años:

b) Una jornada máxima de seis horas y deberá dividirse en períodos no mayores de tres horas, con descansos intermedios de una hora por lo menos.

Artículo 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 si se quebrantara aquella referente a los días domingos y de descanso obligatorio, independientemente del salario que les corresponda por el descanso se pagará un salario doble por el servicio prestado.

Artículo 179. Los menores trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos, más la prima correspondiente al 25%, por este concepto.

Artículo 180 bis. Los menores trabajadores percibirán directamente el pago de sus salarios; en el caso de los mayores de ocho años y menores de dieciséis, recibirán el salario remunerador que proporcionalmente corresponda a su jornada con base en el salario mínimo. Podrán ejercer las acciones que les correspondan, pero tratándose de los mayores de ocho años y menores de dieciséis podrán designar un representante en caso de no estar asesorados en juicio, y si no lo hicieren, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO; Luis. **Tratado de Política Laboral y Social**, Tomo I, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.
- AZUARA PEREZ; Leandro. **Sociología**, Editorial Porrúa, 12a. ed., México, 1992.
- BAR-DIN; Anne. **Cuadernos del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades. El Niño en América Latina**, Editorial UNAM, 1a. ed., México, 1990.
- BARROSO FIGUEROA; José. **Derecho Internacional del Trabajo**, Editorial Porrúa, México, 1997.
- BOLAÑOS MARTINEZ; Raúl. **Historia 2. Nuestro pasado**, Editorial Kapelusz Mexicana, México, 1977.
- BORREL NAVARRO; Miguel. **Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo**, 3a. ed., Editorial Sista, México, 1992.
- BRICEÑO RUIZ; Alberto. **Derecho Individual del Trabajo**, Editorial Harla, México, 1989.
- CARDOSO; Ciro. **La clase obrera en la historia de México. De la dictadura porfirista a los tiempos libertarios**, Editorial Siglo XXI, México, 1982.

CUEVA; Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 12a ed., Editorial Porrúa, México, 1990.

DAVALOS; José. Derecho del Trabajo I, 3a. ed., Editorial Porrúa, México, 1990.

DE BUEN; Néstor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 10a. ed., México, 1997.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917 Tomo I, México, 1980.

FLORESGOMEZ GONZALEZ; Fernando. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, 26a. ed., Editorial Porrúa, México, 1987.

GALLO TIRADO; Miguel Angel. Del árbol de la noche triste al cerro de las campanas. Lecturas de Historia de México Tomo II, Editorial Pueblo Nuevo, México, 1988.

GARCIA DIAZ; Bernardo. Un Pueblo fabril del porfiriato. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1981.

GONZALEZ; Francisco. Textos Universitarios. Historia de México 2. Del Porfiriismo al Neoliberalismo; Ediciones Quinto Sol, México, 1991.

HERNANDEZ VALENZUELA; Humberto. Manual de Pediatría, Editorial Bolea de México, México, 1982.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Derechos de la Niñez, 1a. ed., Editorial UNAM, México, 1990.

LEAL; Juan Felipe. La clase obrera en la historia de México. Del Estado liberal a los inicios de la dictadura porfirista, Editorial México Siglo XXI, México, 1981.

Lecturas Universitarias. Antologías. No. 22. México, s. XX, 1900 a 1913. Textos y Documentos. Tomo I, Editorial UNAM, México, 1989

MANRIQUE; Leonardo. La Civilización del México Antiguo. Dirección General de Publicaciones del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. SEP, México, 1992.

MARTINEZ VIVOT; Julio J. Los menores y las mujeres en el Derecho del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1981.

OSORIO Y NIETO; Cesar Augusto. El Niño maltratado , 2a. ed., Editorial Trillas, México, 1992.

PEINADO ALTABLE; José. Paidología, Editorial Porrúa, México, 1998.

RODRIGUEZ MANZANERA; Luis. Criminalidad de menores, 2a. ed., Editorial Porrúa, México, 1997.

ROSS; Amparo. La Fábrica en México, Ediciones del INAH, México, 1992.

RUZ ESCALANTE; José Luis. Breve Historia de la Legislación Maya, Editorial Fondo de Publicaciones y Ediciones del Gobierno del Estado de Quintana Roo, México, 1991.

Sagrada Biblia, Traducción Pbro. Agustín Magaña Méndez, 69a. ed., Ediciones Paulinas, México, 1998.

SANTIAGO CRUZ; Francisco. Las artes y los gremios en la Nueva España, Editorial Jus, México, 1960.

SOLA MENDOZA; Juan. Higiene Escolar, Editorial Trillas, México, 1993.

SOLARES; Laura. El Trabajo en México, Dirección General de Publicaciones del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. SEP, México, 1994.

TORRE VILLAR; Ernesto de la. Historia Documental de México, Tomo II, Editorial UNAM, México, 1964.

VIERA de; Juan. Breve y compendiosa narración de la ciudad de México, Ediciones del Instituto Mora, México, 1992.

ZAVALA; Silvio. El servicio personal de los Indios en la Nueva España, Tomo I, Ediciones del Colegio de México, México, 1984.

LEGISLACIONES

Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, México, 1993.

Código Penal para el Distrito Federal en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, Editorial Sista, México, 1998.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Alco, México, 1999.

Ley de los Derechos de las Niñas y los Niños en el Distrito Federal para el año 2000. Gaceta Oficial del Distrito Federal, del 31 de enero del 2000.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, México, 1996.

BORREL NAVARRO; Miguel. **Ley Federal del Trabajo**, Editorial Sista, México, 1996.

TRUEBA URBINA; Alberto y TRUEBA BARRERA; Jorge. **Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía**, 64a. ed., Editorial Porrúa, México, 1990.

ANEXO I

GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL

Dirección General de Trabajo y Previsión Social

Dirección para el Trabajo y la Previsión Social

Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores

REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA AUTORIZACIÓN DE PERMISO DE TRABAJO DE MENORES.

TODOS LOS DOCUMENTOS DEBERÁN EXHIBIRSE EN ORIGINAL Y COPIA.

- 1.- Ser mayores de 14 años y menores de 16 años.
- 2.- Acta de nacimiento.
- 3.- Certificado de secundaria o constancia de estudios actualizada.
- 4.- Identificación del padre, madre o tutor (legalmente nombrado).
- 5.- Identificación oficial del menor con fotografía.
- 6.- Carta de aceptación de la empresa o patrón.
- 7.- Carta de autorización del padre, madre o tutor legalmente nombrado.
- 8.- Una fotografía tamaño infantil reciente.
- 9.- Acompañado por padre, madre o tutor (legalmente nombrado).
- 10.- Obtener previamente la constancia de aptitud psicofísica para el trabajo, por la Jefatura de la Unidad Departamental de Valoración Médica.

Acudir a:

Paseo de la Reforma No. 180 ó Insurgentes Centro No. 11, Col. Juárez.

Teléfono: 55-91-02-82