



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

168

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLÁN"



EL TRABAJO INFANTIL

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JUÁREZ CORONADO PERLA SUSANA

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZÁBAL



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NAUCALPAN DE JUÁREZ, ESTADO DE MÉXICO, ABRIL, 2002.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios.
Gracias.

A mi esposo:

A ti que has estado a mi lado, apoyado y ayudado, ahora hemos logrado nuestra carrera, y deseo que juntos logremos muchas metas más. Eres y serás por siempre el amor de mi vida.

A mi hijo:

Se que no comprendes el valor de este trabajo por tu edad, pero quiero que te sirva de ejemplo para que tú te fijes tu meta, y unidos como familia con la ayuda de Dios, se que lo lograrás.

A mi Jefe y mi Jefa:

A Ustedes les debo la vida, sus cuidados, esfuerzos y buen ejemplo, ahora sólo quiero agradecerles de esta forma todo lo que han hecho por mi, darles las gracias por su amor que me brindaron y por la herencia que me dieron "mi carrera".

***A mis hermanas y
hermanos:***

Por su ayuda que cada uno de Ustedes me brindaron a lo largo de mi carrera.

A mis demás familiares:

Desco que esta tesis sea un ejemplo que les pueda ayudar en su vida.

A mi Asesor Lic. Sergio

Tenopala Mendizabal:

A Usted que me ayudó para poder realizar mi tesis y así obtener el título deseado.

AL LIC. EMILIO GONZALEZ SANTANDER:

Por la oportunidad que me ha dado de laborar a su lado.

INDICE

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS	1
1. LA COLONIA.	1
A) LAS LEYES DE INDIAS.	2
B) LA ENCOMIENDA.	8
2. LAS CONSTITUCIONES DE 1824 Y 1857.	10
3. EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.	15

CAPITULO II

PROTECCION INTERNACIONAL PARA LOS MENORES	19
1. CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	19
A) ETAPA PREPARATORIA A SU CREACION.	19
B) INICIACION DE LABORES DE LA O.I.T.	26
2. CONVENIOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES.	36
A) CONVENIOS DE ADMISION AL TRABAJO.	41
B) CONVENIOS DEL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES.	51
C) CONVENIOS DEL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES.	57

CAPITULO III

CONDICIONES ESPECIALES DEL TRABAJO DE LOS MENORES

	65
1. MARCO JURIDICO.	68
A) CONSTITUCION DE 1917.	68
B) REFORMAS.	82
C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	87
D) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	89
2. LIMITE DE EDAD.	95
3. JORNADA DE TRABAJO.	98
4. DIAS DE DESCANSO.	111
5. VACACIONES.	118

CAPITULO IV

DERECHOS DE LOS NIÑOS

	126
1. CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS.	126
2. INAPLICABILIDAD DEL TITULO QUINTO-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	132
3. CASOS PRACTICOS.	137
A) MENORES EMPACADORES VOLUNTARIOS.	137
B) MENORES NO ASALARIADOS.	151
C) NIÑOS ARTISTAS.	156
CONCLUSIONES	163
BIBLIOGRAFIA.	164

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

1. LA COLONIA.

Los españoles llegan a América y específicamente a México a tomar posesión de todo lo que encontraron a su paso, llegan a conquistar y colonizar; a imponer su autoridad por la fuerza. Durante la lucha que sostienen contra los diversos grupos indígenas para someterlos, existe en cuanto al aspecto legislativo, la aplicación absoluta del Derecho Castellano, pero no tarda en elaborarse el Derecho Novohispano o mejor conocido como Derecho Indiano, que era la suma de disposiciones expedidas por las autoridades españolas que tendrían valor en territorio de ultramar, más las normas indígenas que no fueran contrarias a la corona, y el Derecho Castellano, el cual resultaba ser subsidiario, esto es, se aplicaba sino había alguna norma especial que contemplase el caso concreto.

Las Leyes que se expidieron a favor de los indígenas recibieron el nombre de Leyes de Indias; se componían de 9 libros, los cuales datan del año de 1781. El Derecho Colonial, es la mezcla del Derecho Español y las costumbres indígenas, en la Nueva España, estuvo vigente en primer término, la legislación dictada para las colonias de América, o sea, las Leyes de Indias y de manera supletoria eran empleadas las Leyes de Castilla.

Durante la época colonial tenemos algunas figuras que me parece importante mencionar, para saber cual era la situación real de los habitantes de la Nueva España en general y de los niños en particular; estas figuras son: la encomienda, la esclavitud y el repartimiento forzoso de trabajadores, así como el trabajo minero que podía ser libre o forzoso, aunque era bien pagado y gozaba de condiciones favorables, siendo los trabajos mineros los más semejantes a los trabajos modernos, debido a la división del trabajo y su situación de dependencia, respecto a su patrón.

Existieron en la Nueva España, gremios, obrajes y talleres especializados en la manufactura de tejidos de lana y algodón; en este trabajo artesanal, que fue el trabajo propio de los ciudadanos, los trabajadores contaban con cierta jerarquía, había maestros, oficiales y en la más baja escala los aprendices, que por lo general eran menores de edad y en su gran mayoría aún eran niños, los cuales se encontraban bajo la potestad del maestro.

El contrato de aprendizaje, que podía ser escrito o verbal, especificaba el oficio, la duración y la remuneración, el maestro estaba obligado, además de enseñar

EL TRABAJO INFANTIL

2

el oficio respectivo, a enseñar el alfabeto y aritmética, mientras que el aprendiz debía vivir en el taller o casa del maestro y sus ingresos eran entregados a sus padres.

Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a los indígenas, quienes se alquilaban a jornal recibiendo el nombre de naborias, tenían la libertad para ejercer su profesión o trabajo, libertad totalmente limitada por su extrema necesidad, que los obligaba a alquilarse en las peores condiciones de trabajo, sin tener opción de elegir un empleo mejor.

En cuanto al trabajo en el campo, durante el siglo XVIII, se observa en las haciendas el grave maltrato en contra de los indios y sus familias, y quienes resultaban en peor posición eran los niños; éstos sufrían, tanto por ser indígenas como por ser niños, además de la autoridad paterna debían soportar la autoridad de los colonizadores. El peonaje de las haciendas que fue otro de los muchos sistemas de trabajo forzoso de la colonia, se imponía por deudas o como pena de prisión, por la comisión de algún delito.

De este período cabe mencionar el establecimiento de algunas casas de asistencia social que se encargaron de darle cierta protección a los niños; las cuales se basaron en la caridad cristiana, tales casas son: la escuela de niños de Texcoco de 1523; la casa de niños expósitos de Santa Fe del mismo año fundada por Vasco de Quiroga; la primera casa cuna establecida en el siglo XVIII por Fernando Ortiz Cortés; y la casa de niños expósitos de la Ciudad de México por el arzobispo Antonio de Lovenzana la cual perdura hasta principios del siglo XX. Con estas instituciones, a pesar de la inexistencia de disposiciones protectoras de los niños, se les proporcionó a los mismos cierta protección, sin reconocerle por ello ningún derecho especial.

A) LAS LEYES DE INDIAS.

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial sobresalen las Leyes de Indias que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

La mayor parte de la legislación laboral fue expedida para proteger a los trabajadores de los abusos de los españoles, pues la esclavitud de los indios fue un resultado importante de la conquista y fue considerada como su consecuencia lógica, pero mientras los españoles aplicaban el concepto romano de esclavitud, considerando al esclavo como una cosa; la esclavitud entre los indios tuvo o consistió en varios grados de libertad.

EL TRABAJO INFANTIL

3

Las arbitrariedades de los conquistadores y las diferencias de conceptos de esclavitud dieron origen a las protestas, siendo éstas enviadas al rey por los grupos eclesiásticos, gobernantes de la colonia y aún por algunos soldados.

Durante la época de la colonia, se dio una vasta legislación basada en Estatutos Provinciales, Cédulas Reales, etc. Pero el documento más importante de esa época fue la recopilación de todas esas disposiciones, dicha recopilación general fue hecha por Don Juan de Ovando, que era el presidente del Consejo de Indias, durante el reinado de Felipe II, esta obra de tipo legislativa, no fue hecha en un solo momento sino que se tuvo que continuar en épocas posteriores y para el año de 1535 eran 9 libros que contenían más de 10 mil leyes; dicha obra fue concluida por Don Antonio de León Pinelo, pero fue hasta el año de 1680 cuando fue promulgada por Carlos II (El Hechizado), y denominada Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias, dicha recopilación estaba constituida por: Estatutos, Decretos y Ordenanzas que se dieron durante los tres siglos de coloniaje.

En dicha Cédula prohibía expresamente que los indios menores de once años prestaran servicios en los obrajes e ingenios, salvo que el trabajo fuera a título de aprendizaje. Asimismo prohibió que los indígenas menores de la mencionada edad llevaran cargas determinándose también, el peso máximo de lo que podrían transportar los mayores. Las condiciones de aprendizaje fueron fijadas minuciosamente en la Recopilación de Indias, y a su especificación se dedica una ley.

Posteriormente antes del México Independiente surgieron algunas otras disposiciones sobre menores; como es el Estatuto Orgánico Provisional de la República, emitido en el Palacio Nacional el 15 de mayo de 1856 en su artículo 33 establecía: "Que los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y, a 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, no pudiendo exceder de cinco las horas en que diariamente se ha de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo y el maestro use malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente".

Como puede verse en este artículo, se trata de proteger al menor, aunque no establece una edad mínima, ya que se establece que los menores de catorce años, podrán trabajar siempre y cuando en la relación contractual laboral intervengan los padres, tutores o la autoridad, esto para evitar abusos del patrón; en lo referente a salarios y demás condiciones de trabajo no se establece nada, salvo que se conserve el contrato de aprendizaje, pudiendo fijar las partes el periodo de duración de dicho contrato, siempre y cuando no exceda de cinco años. Hay en este artículo un

elemento nuevo muy importante, pues se concede la acción de impugnar la nulidad del contrato cuando el maestro diera malos tratos al menor, no lo instruyera de acuerdo a lo convenido o no lo proveyera en sus necesidades según lo pactado.

En 1864 Maximiliano de Habsburgo aceptó la corona de México, éste al tomar el poder promete Instituciones sabiamente liberales; así es, el Archiduque de Austria, tenía un concepto más liberal de la cuestión social, que los sectores propiciaran su intrusión en el país.

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

El presente decreto adolecía del efecto de no mencionar a quienes se consideraban como menores haciendo omisión de la edad requerida para ello, por lo cual no surtió el efecto que se esperaba.

En el mes de noviembre del mismo año y todavía bajo el mandato de Maximiliano se expidió un decreto que tenía como objetivo liberar de las deudas a los trabajadores del campo en su artículo IV del primero de noviembre de 1865 establecía: "A los menores de doce años, sólo podrá hacerseles 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 corresponda a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde". Estas disposiciones, dadas en la época de Maximiliano carecieron de vigencia práctica y de validez jurídica.

Con dicha recopilación se procuró proteger a los naturales pero aún cuando existían dichas disposiciones, en la práctica hubo abusos por parte de los españoles, esto debido al desconocimiento y a la impreparación de los indios.

En estas leyes se aprecia el interés por ayudar a los indios, como nos dice Amalia López su benignidad, utilidad y contenido han sido reconocidos mundialmente. Hay sabias disposiciones relativas a los repartimientos y a los impuestos. Se ocupan del trabajo de los menores, de los problemas de la despreocupación de las jornadas de trabajo haciendo hincapié en el descanso dominical y procurando que la injusta remuneración se hiciera en dinero y no en especie, porque esta práctica podía acarrear perjuicio a los aborígenes.

Se procuró crear servicios médicos para atender a los trabajadores de las minas y aún se dotó a estos maestros horario para recibir la enseñanza.

Se vigiló de proteger al indígena hasta en el peso que debía cargar y hubo protección para enfermos y ancianos así como servicios sociales ya sea de escuelas, hospicios y hospitales.

Claro está que las leyes son las leyes y los hombres son los hombres, lo que estaba escrito era violado con frecuencia por los españoles, lo que obviamente generaba descontento de los indígenas.

El misionero e historiador Fray Bartolomé de las Casas, llamado "Padre de los Indios" y al que se le atribuye el derecho y promulgación de las "Leyes de Indias" debe ser considerado entre los líderes distinguidos en esta lucha por la libertad de los indios.

Es indudable la calidad social y humana de numerosas disposiciones contenidas en esas Leyes, al grado de que forman parte de las legislaciones contemporáneas, sin desmerecer en este nuevo contexto.

Las Leyes de Indias expedidas por la metrópoli para regular las labores de los indios en sus colonias de América, eran las mismas para todas sus colonias y contenían importantes disposiciones para regular la vida y las actividades de los nativos.

Es importante apuntar el contenido de las Leyes de Indias, en relación con los niños, aunque realmente nunca hayan funcionado; una de ellas del año de 1512 determinó la edad de catorce años como la indispensable para ser admitido al trabajo, otra de 1538, prohibió a los menores de dieciocho años acarrear bultos. En el año de 1573 Felipe II expidió una real cédula que establecía la jornada de ocho horas dividida en dos períodos para procurar la salud y conservación de los trabajadores, la cual constituye un antecedente de la jornada de ocho horas que en ese entonces realmente fue de doce o más, sin importar edad o sexo.

Las Leyes de Indias se preocuparon en cierta medida por la protección de las Mujeres y los Menores de Edad, según se desprende de la Ley XII, libro VI que establecía que: "Ordenamos que las Mujeres e hijos de indios de estancias que no llegan a edad de tributar, no sean obligados a ningún trabajo, admitiéndoseles al trabajo a los menores de 18 años, únicamente para el pastoreo de los animales siempre y cuando mediara autorización de sus padres".

Así tenemos que las Leyes de Indias se oponían expresamente a que las indígenas casadas sirvieran en casas de españoles, a menos de estar ocupado el marido también en el mismo centro de trabajo. La colocación de aquéllas no podía durar más de un año.

Durante el período del embarazo se prohibía el trabajo, algunas leyes llevaron la prohibición hasta cuatro meses después de éste (algo muy avanzado para su época), éste aspecto es bien importante toda vez que se llegó a una protección tal que no ha sido alcanzada por las legislaciones modernas, asimismo, se prohibía a toda india que tuviese hijo, criar hijos de españoles o del encomendero, so pena para éste de perder la encomienda y hacerse acreedor a una multa.

Estaba también prohibido el trabajo de los menores de dieciocho años o sea el de los indios que no habían llegado a la edad de tributar pero se les admitía para el pastoreo de los animales, siempre y cuando mediara la autorización de los padres.

Estas leyes tenían un profundo sentido humanitario a pesar de que no se pusieron en práctica sus preceptos, muchos de ellos fueron inspiración de religiosos que si bien tenían espíritu de conquistadores, también les interesaba ponerse afables para atraerse a los nativos e imbuirles las enseñanzas del catolicismo.

Entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaban por su importancia las que se referían:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo;
- b) La jornada máxima de trabajo de 8 horas, prevista en la Recopilación de Indias en 1593;
- c) Los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa y que luego se convirtieron en descansos obligatorios por disposiciones legales en 1541;
- d) Pago del séptimo día, cuyo antecedente se encuentra en la Real Cédula de 1606, que prohibía el pago en especie;
- e) La protección al salario de los trabajadores, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral;
- f) La protección a la maternidad, con antecedentes en las Leyes de Burgos de 1512;
- g) El establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios;
- h) La protección en relación con labores insalubres y peligrosas, ordenadas en la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V en 1538, que prohíbe a los menores de 18 años acarrear bultos;

- i) El principio procesal de "verdad sabida", que operaba a favor de los nativos;
- j) El principio de casas higiénicas para los esclavos; y
- k) El otorgamiento de atención médica obligatoria y descansos con goce de salario para el caso de enfermedades.

Independientemente de la buena voluntad que privara al momento de irse creando la legislación de indias, por lo que se refiere a la protección y seguridad de menores de edad, al igual que las que rigieron para los adultos, lo real fue que estas disposiciones no funcionaron en la práctica.

A pesar de que algunas disposiciones de las Leyes de Indias parecen ser muy adelantadas para su época, pues en muchas Ordenanzas y Cédulas Reales encontramos derechos a favor de los menores y de los trabajadores en general, protecciones que surgieron como consecuencia de las discusiones acerca del justo título de los españoles hacia los indígenas y en las que intervinieron verdaderos protectores de los indios como Fray Bartolomé de las Casas y Fray Antonio de Montesinos, pero que por desgracia se quedaron la mayoría de las veces en forma de buena intención, pues aunque había españoles con un gran sentido caritativo, también los había ambiciosos e inhumanos.

Respecto a la real aplicación de las Leyes de Indias nos dice Néstor de Buen: "Quizá o seguramente estas disposiciones no funcionaron en la realidad".¹

Genaro V. Vázquez atribuye el escaso cumplimiento de las Leyes de Indias a las razones siguientes: "Unas veces falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes, otras, la ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la Ley o para investigar sus violaciones; otras veces la confabulación de autoridades con capitalistas y encomenderos; otras veces la ignorancia de la Ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que había de tener en cuenta las leyes de recopilación de Indias decía que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado gran perjuicio al buen gobierno y derecho de las partes interesadas; otras veces por el defecto de la Ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias en que iba a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer

¹ De Buen Néstor, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, segunda edición, 1997, Tomo I, pág. 268.

segmentos de la economía colonial, otra, en fin, la contradicción de unas leyes con otras".²

Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, más no positivo, entendida la positividad como "un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente".³

Pero estas leyes al igual que otras más expedidas por la Corona nunca surtieron sus efectos, el poder del blanco conquistador los redujo a letra muerta y de ellos es consecuencia nuestra por la libertad.

B) LA ENCOMIENDA.

Ante tal panorama aparentemente apareció la institución de la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas.

La forma de trabajo que existía en América en esos tiempos era de esclavitud, tanto para hombres, mujeres y niños, todo con el famoso pretexto de las encomiendas, las cuales servían para maltratar a los indígenas e incluso los capataces eran quienes los marcaban como si fueran reses o caballos.

Fue hasta 1542 cuando se expiden las primeras Leyes para proteger a los indios de los tratos inicuos de los encomenderos, prohibiendo la esclavitud de las Mujeres y los Niños.

A partir de 1549, la principal fuente de labor estuvo representada por la encomienda, ésta se estableció debido a diversos factores, en primer término, la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno.

Además, los indígenas ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la colonia, ni se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario.

² Vázquez, Genaro, "Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios", citado por De Buen Néstor, Op. Cit. T.I. pág. 267.

³ García Maynez, Eduardo, "Introducción al Estudio del Derecho", Editorial Porrúa, 29° edición, México, 1978, p. 38.

EL TRABAJO INFANTIL

9

Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito y, por lo tanto, no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, ya existente por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica.

La encomienda se instauró por mercedes reales a favor de los conquistadores y sus descendientes, y pretendía poblar la totalidad de las tierras conquistadas; consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana, proporcionándoles asimismo capacitación técnica.

Para establecer las encomiendas eran capturados los indios con sus familias, corriendo los niños la misma suerte de sus padres y cuando no se les necesitaba por el momento se les liberaba, pero a su mujer e hijos se les retenía como rehenes para que los indios regresasen a trabajar; en ocasiones los indios abandonaban a sus familias y por los malos tratos y abusos de que eran objeto. La encomienda fue suprimida aparentemente, por que la explotación subsistió mediante otros sistemas de trabajo forzoso, tales como obrajes y el peonaje.

Los niños indígenas eran tratados como adultos chiquitos, por lo cual al ser encomendados sus padres los niños debían trabajar con ellos. Por los general no eran enseñados a leer y escribir, y crecían bajo una vigilancia muy estricta tanto de su familia como de su patrón y de la Iglesia.

Los niños varones que fuesen hijos de familias pobres se convertían en trabajadores, ya fuera de minas o de haciendas y las niñas debían aprender a coser, bordar, cocinar, esto es, a realizar todas las labores del hogar y en cuanto llegaban a la pubertad se casaban o entraban al convento; nunca ni niños ni niñas disfrutaban de su infancia, simplemente pasaban por ella sin ser tratados como lo que eran: niños, eran utilizados como adultos en relación al trabajo, sin adquirir ninguno de los derechos de los mismos.

Los indios prestaban servicios personales al encomendero por no más de veinte días consecutivos, sin que transcurriera más de un mes entre cada periodo de servicio. Todas las mujeres y niños menores de doce años estaban exentos del servicio personal para con el encomendero.

Más tarde, la encomienda llegó a consistir en pensiones o rentas pagadas en dinero o en especie, al reducirse dicha institución debido a la presión de los teólogos y juristas de los nativos de América.

Si bien la encomienda originalmente tuvo fines proteccionistas, luego degeneró en un sistema de explotación, el cual a través de diversas Cédulas Reales se

fue tornando más y más injusto, y peor aún, se llegó a darle una aplicación alejada de lo ordenado por la Corona Española, en detrimento de los indios.

La Iglesia fue la que denunció estas arbitrariedades, ante el Rey de España Carlos V y fue en 1562 con las llamadas Nuevas Leyes, que quedó suprimida la encomienda. Con ello surge el trabajo asalariado con el peonaje en donde el nativo garantizaba la comida y el salario que se pagaba con especie y en vales cuya utilidad lo era para las tiendas de raya que surgen en esa época.

De todo lo expuesto se puede decir, que de 1810, año en que se inició la lucha por la independencia a 1867 año en que empieza la república restaurada existió una alta tasa de mortalidad, siendo la edad máxima promedio la de los cincuenta años, y "si la vida era breve, la infancia era igualmente corta; un gran porcentaje de la población entre los diez y los catorce años que la sociedad industrial clasificaría como niños forma parte de la población activa de esa época", ⁴ así los niños empiezan a formar parte de la clase trabajadora, y así también de ser los seres más explotados y marginados dentro de su familia, pasan a serlo de igual manera como trabajadores; sufren por lo tanto, una doble explotación, por una parte por su familia y por la otra de su patrón.

En el siglo XIX los niños constituyeron una fuerza de trabajo industrial y al lado de las mujeres resultaron ser los grupos más explotados de esa época; tanto las mujeres como los niños entraron a engrosar la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y por ende en peores condiciones que éste y sin protección alguna.

2. LAS CONSTITUCIONES DE 1824 Y 1857.

La Constitución de 1824.

Luego de que el 27 de septiembre de 1821, con la entrada del Ejército Trigarante a la ciudad de México, se consumó la Independencia Nacional, comenzó una etapa de gestación de la nacionalidad mexicana.

Arduo fue el camino que se tuvo que recorrer en la búsqueda de fórmulas de organización que logran integrar al joven Estado; no era fácil romper 300 años de sometimiento.

⁴ Flores Cano, Enrique y otros, "La clase obrera en la historia de México", Tomo I, Editorial Siglo XXI, México, 1980, pág. 309.

Así se inició una larga cadena de hechos en la búsqueda de la identidad nacional. Comenzó con el establecimiento del Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822; se dio el intento de reconquistar a la Nueva España por parte de una minoría de españoles; siguió la designación de Agustín de Iturbide como Emperador de México, hasta llegar a la Constitución de 1824, que es el más claro reflejo de las difíciles y dramáticas condiciones en que fue alumbrada la nación mexicana.

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, se propuso más bien fines de estabilidad política; era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España, el Vaticano y las principales Potencias Europeas; los países de Sudamérica le habían otorgado ese reconocimiento de inmediato, pues habían padecido problemas semejantes.

La independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intocado el problema social.

En materia Laboral, se dio el estancamiento; así se desprende de lo asentado por Guadalupe Rivera Marín en su obra *El Movimiento Obrero en México, 50 Años de Revolución*; narra que "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios -sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora-, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos".⁵

Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.

Posteriormente ya consumada la independencia el cuatro de octubre de 1824, fue promulgada la Constitución en la que se planteaba lo siguiente:

- a) Un gobierno: Republicano Federal Representativo.
- b) Dos Cámaras:
 - 1.- Diputados.

⁵ Citado por Néstor de Buen Lozano, "Derecho del Trabajo", T.I., Editorial Porrúa, quinta edición, México, 1984, p. 272.

2.- Senadores.

c) Tres Poderes:

1.- Ejecutivo.

a).- Un presidente.

b).- Un vicepresidente.

2.- Legislativo.

3.- Judicial.

a).- Suprema Corte.

b).- Tribunales de Circuito.

c).- Jueces de Distrito.

d) Sistema Federal:

1.- 19 Estados.

2.- 4 Territorios.

3.- 1 Distrito Federal.

e) Religión: Católica.

f) Suprime la esclavitud.

g) Creó el ejército.

Los comentarios que puedo hacer al respecto son los siguientes:

En principio el ordenamiento jurídico mencionado no incorpora en lo absoluto garantías individuales, son mínimas las que otorga y por lo que respecta a su tendencia tiene una notoria influencia de la Constitución de Cádiz, ya que no había tanta experiencia en materia legal para la elaboración de un documento jurídico de tal naturaleza, por lo que inclusive su vigencia fue relativamente corta y se tiene la necesidad de crear normas jurídicas que integrarán al país en el liberalismo económico, surgiendo así pues, las Leyes de Reforma creadas por aquellos tres grandes liberalistas del siglo: Benito Juárez, Lerdo de Tejada y José María Iglesias, contribuyen grandemente al desarrollo nacional por su parte y dentro de los aspectos más relevantes son: el haber influido para que se diera el cambio y se originara la Constitución de 1857.

En fin éstos eran los principios constitucionales imperantes.

La Constitución de 1857.

EL TRABAJO INFANTIL

13

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Con la salida de Santa Anna, don Juan Alvarez convoca a un Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-1857, y dio como resultado la Constitución de 1857.

Con una marcada línea individualista - liberal, la Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4°) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5°).

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.

Destaca en los debates del Constituyente la intervención de Ignacio Ramírez, quien en la sesión del siete de julio de 1856, verbalmente reprochó a la Comisión el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros; habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario, lo que constituye un pronunciamiento remoto en favor de la participación de utilidades.

Por su parte la Constitución de 1857, del cinco de febrero, promulgada el doce de febrero de ese mismo año, no difiere de la de 1824.

Dentro de sus aspectos fundamentalmente que podemos destacar tenemos:

a) Adopta la forma federal, democrática, representativa y republicana para el gobierno.

b) En cuanto a una diferencia entre la del 24, está que establece el sistema unicameral dejando únicamente la cámara de diputados, elimina la vicepresidencia (el presidente de la Suprema Corte sería el sustituto del presidente de la República).

c) Dentro de las garantías ampliadas tenemos: pensamiento e imprenta y a las garantías de la libertad individual, la libertad de enseñanza, la de profesión,

industria, comercio, la de trabajo, la de asociación y la de correspondencia; y finalmente garantiza la propiedad, pero sin permitir los monopolios, ni los estancos, e instituye el derecho de petición, declarándolo inviolable.

d) La secularización de la Iglesia - Estado.

e) La Ley de Desamortización de Tierras Ociosas.

Existe si la idea de protagonizar leyes de carácter laboral, sin embargo sorprende la muerte a Juárez y esto origina un retroceso total en la vida política, económica y social de nuestro país, trayendo consecuentemente el retraso jurídico.

f) El trato al menor en el gobierno Porfirista.

Podemos comentar al respecto, que fue una de las etapas más difíciles para el pueblo mexicano, dado que atravesaba por una serie de crisis políticas, económicas y sociales, en donde se tuvo la necesidad de hacer prevalecer la rigidez del gobernante y fue entonces que por el año de 1875 en la lucha por el poder, Lerdo de Tejada fue destituido por Porfirio Díaz, con el Plan de Tuxtepec, iniciando así pues, en la historia de México, la dictadura que duró de noviembre de 1876, hasta noviembre de 1910, desde luego con un intervalo de cuatro años que manejó el compadre del dictador Sr. Manuel González.

De lo anterior podemos mencionar también las condiciones que imperaban en ese entonces sobre las jornadas laborales y la explotación del menor, era cruel en el sentido de hacerles trabajar de catorce a dieciséis horas diarias y cuya actividad eran los oficios, las artes se encontraban reducidas y atrasadas, en su obra dice Edilmiro Maldonado: "La gran explotación que se daba con las mujeres y los niños, así como con los hombres en los obrajes, fueron las causas que influyeron en la lucha contra la disminución de las horas de trabajo, aumento salarial y mejores condiciones de vida".⁶

Cabe hacer mención que la desproporción se da también en materia salarial ya que, las mujeres y los niños cobraban la mitad del salario de un hombre, así tenemos que fluctuaba el salario normal entre cincuenta centavos y un peso diario, mientras que el de las mujeres y niños entre veinticinco centavos a cuarenta centavos por igual de tiempo de labores. Con base en esto se crea el principio constitucional de que "A salario igual trabajo igual".

⁶ Maldonado, Edilmiro, "Breve historia del movimiento obrero mexicano", segunda edición, Ediciones Estrella Roja, Monterrey, 1977, pág. 42.

Por lo que toca a este período y en un análisis que desarrolla un periodista norteamericano en el sentido de corroborar realmente el trato que se le daba al trabajador mexicano, quien la califica como esclavitud, al decir: "Verdadera esclavitud humana hombres y niños vendidos y comprados como mulas, exactamente como mulas y como tales pertenecen a sus amos; son esclavos", y sigue diciendo: "La esclavitud y el peonaje, la ignorancia y la postración general del pueblo a la organización financiera.... En tiempos españoles el peón tenía por lo menos su pequeña parcela y su humilde choza pero hoy no tiene nada".⁷

En esta Constitución tenemos que ya se preocupan de que quede con una garantía la del trabajo, la enseñanza. Todas quedan únicamente mencionadas como garantías.

Posteriormente se suceden una serie de movimientos importantes para México, pero casi nada en relación a los menores trabajadores.

3. EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.

Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios (Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante), suscriben el Programa del Partido Liberal Mexicano, el 1° de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri. Un programa "político, antirreleccionista, antimilitarista, librepensador, anticlerical, laborista y agrarista", quien condensa la ideología de la Revolución Mexicana y, en lo referente al renglón del trabajo, constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

El mencionado Programa de 52 puntos; contempla los siguientes aspectos fundamentales:

"Mejoramiento y Fomento de la Instrucción".

10. Multiplicación de escuelas primarias, en tal escala que queden ventajosamente suplidos los establecimientos de instrucción que se clausuren por pertenecer el Clero.

⁷ Turner, John K., "México Bárbaro", Colección Literatura Universal, Editores Mexicanos Unidos, S.A., segunda edición, México, 1982, pág. 9.

11. Obligación de impartir enseñanza netamente laica en todas las escuelas de la República, sean de Gobierno o particulares, declarándose la responsabilidad de los directores que no se ajusten a este precepto.

12. Declarar obligatoria la instrucción hasta la edad de 14 años, quedando al Gobierno el deber de impartir protección en la forma que le sea posible a los niños pobres que por su miseria pudieron perder los beneficios de la enseñanza.

13. Pagar buenos sueldos a los maestros de instrucción primaria.

14. Hacer obligatoria para todas las escuelas de la República la enseñanza de los rudimentos de artes y oficios y la instrucción militar, y prestar preferente atención a la instrucción cívica que tan poco atendida es ahora.

"Capital y Trabajo".

21. Establecer la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de \$1.00 para la generalidad del país, y de más de \$1.00 en determinadas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar providencias para que los patronos respeten la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones y medidas de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnización en los casos de accidentes de trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales que los jornaleros de campo tengan con sus amos.

29. Aportar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador su salario que no sea en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores, o se les hagan descuentos de su jornal; o se prolongue el pago del salario por más de una semana; o se niegue al trabajador que se separe del trabajo, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas; suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que en trabajos de la misma clase se pague peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague de otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical.

En estos fragmentos el Partido Liberal, se observa claramente su mayor preocupación para que se prohíba que trabajen los menores de catorce años, un salario mínimo y una jornada mínima de ocho horas.

Mucho se luchó por conseguir estos postulados, con el estallamiento de las huelgas de Cananea y Río Blanco, se abre un paso en la historia del movimiento obrero, el cual luchaba por mejorar su condición sobre todo en los textiles de Río Blanco como nos dice Edilmiro Maldonado "Las condiciones de vida materiales de los obreros textiles eran sumamente difíciles a mediados de 1906. Los salarios fluctuaban de 50 a 75 centavos diarios, la jornada era de trece horas de labor, se pagaban diferentes salarios para el mismo trabajo; había una super explotación de Mujeres y Niños..."⁸

Se recurrió a Porfirio Díaz para que defendiera los intereses de los proletarios pero no sacó otra cosa que amenazas, presión a base de fuerza pública, ocasionando con esto el estallamiento de la huelga de Río Blanco en la que culminó con matanza estando al mando Rosalindo Martínez ministro de la guerra porfiriana, "Mujeres, hombres, viejos, niños; nadie se salvó de la criminal y metódica carnicería. Se persiguió mujeres, hombres y niños por entre montes y valles, sin tregua alguna..."⁹

⁸ Mancisidor, José, "La Revolución Mexicana", Ediciones El Gusano de Luz, México, pág. 63 citado por Edilmiro Maldonado.

⁹ Idem.

Dictando Porfirio Díaz un laudo al respecto nos dice Alejandro Varela igualmente el laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, fechado el cuatro de enero de 1907, en su artículo VII dice que no se admitirán niños menores de siete 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 la escuela 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 a las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.

Con este laudo fija pues Porfirio Díaz, la edad mínima para trabajar en siete años, y es pues esto y las huelgas de Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz, así como el Programa del Partido Liberal; así como movimientos campesinos, periodistas en fin son los que ponen fin a la dictadura.

Siendo desde 1906 hasta que por fin estalla en 1910, tomando el poder Madero pero durante su gestión no se puede decir que hubo grandes beneficios laborales. Siendo asesinado Madero y Pino Suárez, dio origen al gobierno de Victoriano Huerta otro dictador de tendencia porfirista, es durante esta etapa del movimiento armado donde se producen fuerzas armadas, unos al Norte encabezados por Villa, otros al Sur por Zapata y otros comandados por Carranza, Obregón, González y otros, que dieron fin completamente al porfirismo.

En conclusión durante el porfirismo, existía un ambiente de total opresión para todos los individuos y sobre todo explotación para la clase trabajadora, sin importar la edad o el sexo, sin embargo, aún cuando el Partido Liberal Mexicano se interesa porque se regule el trabajo de menores en su programa del primero de julio de 1906 en su punto veinticuatro prohibía la utilización de menores de catorce años, Porfirio Díaz establecía que la edad mínima sería de siete años.

En esta etapa es cuando se toma verdadera conciencia sobre la clase trabajadora y en particular sobre los menores niños.

CAPITULO II

PROTECCION INTERNACIONAL PARRA LOS MENORES

1. CREACION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

A) ETAPA PREPARATORIA A SU CREACION.

Desde el siglo XIX se iniciaron los esfuerzos encaminados a lograr la protección de los trabajadores que vinieron a surgir como clase social bien definida, a resultas del fenómeno de la industrialización y particularmente a partir de la llamada fase "fabril". Esta protección se hizo necesaria para la aflictiva situación que estos sufrían, al verse obligados a laborar por largas jornadas en condiciones de higiene y seguridad deplorables, a cambio de un salario irrisorio, todo lo cual irremisiblemente los condenaba a una vida infrahumana.

Sin desconocer la existencia de antecedentes que se remontan a 1818, Seara Vázquez, refiriéndose a la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, afirma con toda razón que "no es sino hasta los Tratados de Paz de la Primera Guerra Mundial donde está el verdadero origen de esta Institución".¹⁰

En el año de 1901, fue creada en Bruselas una Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, que tenía su oficina en Basilea. Esta Asociación realizó en Berna varias conferencias diplomáticas y bajo sus auspicios, en 1906 se celebraron los dos primeros Convenios Internacionales de Trabajo: uno sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y, el otro, sobre el empleo de fósforo blanco en la fabricación de cerillos.

La actividad desarrollada por la Asociación, fue interrumpida por la guerra de 1914-1918.

Durante los cuatro años que duró la guerra, informa Válticos, las organizaciones de trabajadores, actuando a veces de consuno con los movimientos

¹⁰ Seara Vázquez, Modesto. Tratado General de la Organización Internacional, pág. 481.

socialistas "multiplicaron los encuentros, de una parte en plan interaliado y, por otra, entre las organizaciones de los Estados centrales y neutrales para discutir los diversos problemas que les preocupaban, especialmente su deseo de ver mejorar claramente la suerte de la clase obrera al final de la guerra".¹¹

Preocupaciones básicas de los trabajadores eran las de hacerse oír a la concertación del Tratado de Paz y la de asegurarse que éste contuviera cláusulas que mejorasen en general su condición.

Durante el curso de la guerra organizaciones obreras de diferentes países vinieron manifestando la idea de que la futura Conferencia de Paz debería referirse expresamente a la protección de los trabajadores, así lo propuso la Federación Americana del Trabajo en septiembre de 1914, la Confederación General de Trabajadores Franceses en 1915 y la Conferencia Sindicalista Interaliada, realizada en Leeds, Inglaterra, en julio de 1916.

Fueron principalmente los trabajadores de los Estados Unidos, Francia e Inglaterra, quienes lucharon por que hubiese un organismo internacional del trabajo.

La reunión de 1914 de la AFL (Federación Americana de Trabajo), celebrada en Filadelfia, Estados Unidos, resolvió reclamar que los representantes de los trabajadores organizados de los diferentes países se congregaran al mismo tiempo y en el mismo lugar que la Conferencia de la Paz, a fin de presentar propuestas y de tomar las medidas necesarias para el establecimiento de relaciones fraternales y la protección de los intereses de los trabajadores y de contribuir así al establecimiento de las bases de una paz duradera; sugirió la creación de una Conferencia Internacional de Trabajadores, que coincidiera con el Congreso de la Paz, que estaba por celebrarse.

La Conferencia de Leeds, auspiciada conjuntamente por los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña y con la participación de las delegaciones de Bélgica e Italia, planteó la conveniencia que el Tratado de Paz incluyera ciertas garantías para los trabajadores, en lo referente a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo.

También reclamaba la creación de una comisión internacional que vigilara la aplicación de esas disposiciones y organizara futuras conferencias internacionales en las que pudiera ampliarse la gama de normas internacionales del

¹¹ Válticos, Nicolás. Op. Cit. Págs. 52 y 53.

trabajo. Cabe destacar que en la proposición de Leeds se da cabida claramente al principio de la tripartición.

En nombre de los obreros franceses, León Jouhaux propuso que el futuro Tratado de Paz, contuviera las cláusulas especiales sobre legislación de trabajo. Esta iniciativa fue aceptada por un congreso de representantes de los sindicatos británicos, franceses, belgas e italianos, realizado en Leeds, Inglaterra, en 1916, que contenía en esencia, lo que sería después la Organización Internacional del Trabajo.

La entrada de los Estados Unidos a la guerra, hacia 1917, vino a reforzar las propuestas de la Federación Americana del Trabajo, que ese mismo año se dirigió al presidente Wilson para que gestionara que en la Comisión encargada de tratar la paz, se incluyeran delegados trabajadores; otro tanto se solicitó por la Unión Católica Internacional en el Congreso de Zurich, Suiza, reunido también en 1917.¹²

En octubre del repetido año de 1917, una conferencia celebrada en Berna reunió a representantes de organizaciones obreras tanto de los países beligerantes como de los neutrales; en esta oportunidad se plantearon reivindicaciones substancialmente iguales a las de Leeds, solicitándose que el Tratado de Paz reconociera a la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, como el órgano de aplicación y desarrollo de la legislación internacional del trabajo y que la futura Oficina Internacional del Trabajo tuviera entre sus funciones las de investigación, compilación de estadísticas, control de aplicación de los convenios internacionales y, además, convocara a congresos con miras a desarrollar la legislación social.

Conclusión de la Primera Guerra Mundial: Paulatinamente se fue acercando la conclusión de la Primera Guerra Mundial y previendo que en breve habría de firmarse el Tratado de Paz.¹³

¹² CFR. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 310.

¹³ Suele considerarse como detonador de la Primera Guerra Mundial, el ataque terrorista ocurrido en Sarajevo el 28 de junio de 1914, que victimó al archiduque Francesco Ferdinando, príncipe heredero de la corona imperial austríaca, y determinó que posteriormente, el 28 de julio del mismo año, Austria declara la guerra a Serbia. Inmediatamente la guerra se generalizó. En los primeros once días de agosto de 1914, hubo las siguientes declaraciones de guerra: Alemania a Rusia, Francia y Bélgica; Bélgica e Inglaterra a Alemania; Austria a Rusia y Francia e Inglaterra a Austria. Después, otros importantes países se suman al conflicto, que se prolonga hasta 1918; el 30 de septiembre capitula Bulgaria; Turquía acuerda un armisticio el 30 de octubre; el Imperio Austríaco se rinde el 4 de noviembre y el 10 se firma un armisticio con los

Las organizaciones de trabajadores redoblaron sus actividades. Dos conferencias, en febrero y septiembre de 1918, tuvieron lugar en Londres; en ellas, los representantes de las Potencias Aliadas formularon la reclamación de que estuvieran representados los trabajadores en la Conferencia de Paz y pugnaron porque se celebrara contemporáneamente una conferencia mundial del trabajo y del socialismo.

En la última de las reuniones citadas se adoptaron ciertos principios, de los que se abrigó la intención de que fueran insertados en el Tratado de Paz como "Carta Internacional del Trabajo"; algunos de ellos, en efecto, trascendieron a las disposiciones que después originarían la Organización Internacional del Trabajo.

Contribuyó en cierta medida a la consecución del propósito de que se creara la O.I.T., el hecho de que los líderes de los países estipulantes de la denominada Paz de Versalles, ubicaran su preocupación, más que en otros objetivos, en la redistribución territorial de Europa y en la obtención de ventajas que se habrían de reflejar en el predominio del comercio internacional.

El Tratado de Versalles rehizo el mapa europeo: los territorios de Alsacia y Lobeau, largamente disputados por alemanes y franceses, fueron adjudicados a estos últimos, que también se hicieron por quince años del rico territorio de Sarre, plazo fijado para la celebración de un plebiscito en el que se determinaría la titularidad definitiva sobre aquél.

A un régimen análogo se sujetaron la Alta Silesia, de la que la Liga de las Naciones concedió 1241 millas cuadradas a Polonia y Prusia Oriental que también pasó a poder de los polacos y, el Schleswig dado a Dinamarca. Polonia recibió, además, Posnania, y Bélgica al pequeño territorio de Moresnet. También una cierta parte de la Alta Silesia (122 millas cuadradas) pasó a ser de Checoslovaquia. Danzig se convirtió en independiente y por el artículo 102 del Tratado de Versalles quedó bajo la protección de la Sociedad de Naciones.

Instauración de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo y su Desempeño: La Conferencia de los Preliminares de Paz en su primera reunión (que tuvo lugar el 25 de enero de 1919) acordó nombrar una comisión que habría de encargarse de la cuestión relativa a la creación de una legislación internacional del trabajo.

aliados en Copiegne, Francia, que hace cesar las hostilidades y obliga a los alemanes a desalojar todos los territorios ocupados.

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo se integró por quince miembros a razón de dos delegados por cada una de las cinco grandes potencias aliadas y asociadas, y cinco para el conjunto de las veintiún potencias con intereses limitados, quienes a su vez eligieron a dos delegados belgas, un cubano, un polaco y un checoslovaco; fue designado presidente de ella Samuel Gompers, quien ostentaba el mismo cargo en la Federación Americana del Trabajo.

Al comienzo de sus labores, hubo consenso en la Comisión acerca de que, para que los trabajos resultaran provechosos, habrían de sentarse tres premisas fundamentales: la primera, que era necesario establecer un cuadro institucional permanente para una reglamentación internacional del trabajo; la segunda, que era preciso consagrar el principio de la tripartición (colaboración de trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales) y, la tercera, que el mecanismo instaurado permitiera la adopción de convenios internacionales obligatorios.

Treinta y cinco sesiones celebró la Comisión, entre el 1º de febrero y el 24 de marzo de 1919. Las discusiones versaron sobre los puntos contenidos en el proyecto, además, respecto de las "cláusulas de fondo" (llamadas también "obreras"), a las que podría darse cabida en el Tratado de Paz.

El texto finalmente redactado pasó a ser la Parte XIII del Tratado de Versalles, creadora de la Organización Internacional del Trabajo.

La Parte XIII del Tratado de Versalles: El Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, contenía, entre otras disposiciones, los instrumentos constitutivos tanto de la Liga de las Naciones, como de la Organización Internacional del Trabajo.

El Tratado de Versalles se integra de 440 artículos, separados en quince partes. La Parte XIII, intitulada simplemente "Trabajo", que abarca de los artículos 387 a 427, es calificada por Trueba Urbina como uno de los capítulos más fecundos del Derecho Internacional Social.

La Parte XIII se inicia con un preámbulo en el que, entre otras importantes cuestiones, deben destacarse las relativas a las aseveraciones siguientes:

1º. Se estima que la paz sólo puede fincarse en la justicia social;

2º. Es urgente mejorar las condiciones de trabajo, regulando lo relativo a las horas de desempeño de éste; la duración máxima de la jornada y semana de labores; el reclutamiento de la mano de obra; la lucha contra el paro forzoso; el pago de un salario suficiente; la protección del trabajador contra los riesgos profesionales; la protección específica de los niños, los adolescentes y las mujeres; la instauración de pensiones de vejez e invalidez; la defensa de los trabajadores ocupados en el

extranjero; la garantía de la libertad de asociación; la capacitación profesional y otras medidas semejantes, y

3°. Que constituye un obstáculo para la acción de las demás naciones que pretenden mejorar la condición de sus trabajadores, el hecho de que alguna de ellas no adopte un régimen de trabajo realmente humano.

Muy importante es el artículo 427 -que Trueba Urbina considera, por cierto, tomado del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917¹⁴, consagrador de bases que posteriormente trascendieron a la gran mayoría de los ordenamientos del mundo.¹⁵

I. El principio director antes enunciado de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.

II. El derecho de asociación para todos los objetivos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patronos.

III. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y en su país.

IV. La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de cuarenta y ocho, como aspiración a realizarse en todos los países en que no se hayan obtenido todavía.

V. La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.

VI. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

La Parte XIII del Tratado contenía la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: Las razones fundamentales por las que se constituyó la O.I.T. son:

I. Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.

II. Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama.

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 59.

¹⁵ Artículo 427 (del Tratado de Versalles):

III. Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

Los fines iniciales fueron estos: un medio de lograr la justicia en las relaciones de capital y trabajo; un instrumento-base para alcanzar la paz universal. A través de un programa de acción social y colaboración, se pretende alcanzar un nivel mejor de vida entre los hombres y llegar a la paz universal.

Su contenido es doble; por un lado, son los principios fundamentales y, por otro, las normas, convenios y recomendaciones de la Conferencia de la O.I.T.

El contenido esencial, está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo:

I. La Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles. Tiene un principio general que viene a significar que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio.

II. La Carta de las Naciones Unidas. Esta afirma que el derecho del trabajo deja de existir en regímenes donde no existe la libertad. En su artículo 55 dice que las Naciones Unidas promoverán niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

III. La Declaración de Filadelfia. Aporta medidas concretas para el derecho del trabajo y señala un plan de acción social para elevar el nivel de vida de los hombres.

IV. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Se le da a este derecho el rango y base filosófica de los tradicionales derechos del hombre; así, podría hacerse derivar el derecho del trabajo de la misma naturaleza humana y todo ello nos lleva a un fin común: el respeto a la dignidad de la persona humana.

Los artículos 20, 22, 23, 24 y 25 de la Declaración, se ocupan concretamente del derecho del trabajo.

V. El Derecho Internacional Americano del Trabajo. Se habla por primera vez del trabajo en 1923, en Santiago de Chile, ratificándose en esa ocasión que el trabajo no debe considerarse como una mercancía o artículo del comercio. Posteriormente, en 1948, en Bogotá, se aprueba la Carta de la Organización de Estados Americanos, y México logra que se incorpore un capítulo de normas sociales, cuyas ideas están recogidas en la Ley de 1970.

Composición de la O.I.T.: La O.I.T. se compone de tres órganos:

I. *La Conferencia General de los Delegados de los Estados Miembros.* Se forma con cuatro delegados, dos representantes del gobierno, y dos que representan, respectivamente, a trabajadores y patrones. Le corresponde la preparación y coordinación de actividades de la organización, determina políticas a seguir, examina el proyecto de programa, y su presupuesto.

II. *El Consejo de Administración.* Se compone de 56 personas: 28 de los gobiernos, 14 de los trabajadores y 14 de los patrones. De los 28 representantes gubernamentales, 10 corresponden a los Estados miembros de mayor importancia industrial y los 18 restantes son designados por los demás delegados gubernamentales a la Conferencia. Se renueva cada tres años y elige presidente, que será siempre un delegado gubernamental, dos vicepresidentes de los sectores de los trabajadores y de los patrones. Forman el orden del día de las sesiones de la Conferencia, nombra al Director General y designa a las personas que van a integrar las condiciones para el mejor funcionamiento de la organización.

III. *La Oficina Internacional del Trabajo.* Es el órgano técnico, de estudio y de ejecución de planes y programas. Se integra por un Director General que elige el Consejo, personal técnico y administrativo. Tiene cuatro funciones primordiales: 1. Estudio, para un conocimiento amplio de las condiciones de vida de los trabajadores y sus urgencias, 2. Información del trabajo y otros boletines, 3. Colaboración con los gobiernos que así lo soliciten, y 4. Elaboración de proyectos y convenios sometidos a la Conferencia.

B) INICIACION DE LABORES DE LA O.I.T.

La primera reunión de la Conferencia fue fijada para el 29 de noviembre de 1919 en Washington, U.S.A., en un clima de incertidumbre, determinado por el hecho fundamental de que el Tratado de Paz que habría de servir de base a aquélla, aún no entraba en vigor, pues para su ratificación faltaba el acuerdo de algunos Estados, que arguyendo diversas razones, se manifestaban reticentes a ella en la parte relativa a trabajo.

El Comité encargado de la organización de la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sometió cada una de las cinco cuestiones incluidas en el orden del día, a los cuarenta y cinco gobiernos mencionados en el Pacto de la Sociedad de Naciones, cuyas respuestas fueron objeto de informes detallados referentes a la legislación existente y a la actitud adoptada por aquéllos, en torno a cada una de las cuestiones planteadas.

En cuanto a la elección del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, la Conferencia -o más bien sus colegios electorales- estaban llamados, por una parte, a completar los escaños gubernamentales vacantes, es decir, a elegir cuatro países, puesto que la lista provisional de los ocho países de mayor importancia industrial ya había sido confeccionada por el comité de organización y fue aceptada; por otra parte, la Conferencia debía elegir a los seis miembros empleadores y a los seis miembros trabajadores del Consejo de Administración.

Estas elecciones fueron muy disputadas en lo relativo a los puestos gubernamentales y el resultado final disgustó considerablemente a las delegaciones no europeas, debido a que sobre veinticuatro miembros del Consejo veinte eran europeos.

Esto iba a dar lugar, en 1922, a la adopción por parte de la Conferencia de una reforma al artículo del Tratado de Paz relativo a la composición del Consejo de Administración. El Consejo de Administración se reunió los días 27 y 28 de noviembre de 1919, habiendo elegido como su primer presidente a Arthur Fontaine. La designación del Director de la Oficina Internacional del Trabajo recayó en Albert Thomas.

Los primeros convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo fueron los siguientes: Convenio número 1, relativo a las Horas de Trabajo Industrial; Convenio número 2, relativo al Desempleo; Convenio número 3, relativo a la Protección de la Maternidad; Convenio número 4, relativo al Trabajo Nocturno (mujeres); Convenio número 5, relativo a la Edad Mínima (industria) y Convenio número 6, relativo al Trabajo Nocturno de los Menores (industria).

Al concluir la primera reunión, la Organización Internacional del Trabajo no sólo se había estructurado sino producido sus primeros óptimos frutos, dando con ellos comienzo a una brillante trayectoria que se prolonga hasta nuestros días.

Cabe hacer esta aclaración, la Organización Internacional del Trabajo significó en su origen, la respuesta de los países capitalistas a la revolución socialista que había triunfado en la Unión Soviética, apenas en 1918.

El socialismo, como régimen de gobierno que entroniza a los trabajadores en el poder, entrañaba la desaparición de la lucha de clases por el medio más radical: simplemente la supresión irremisible de una de ellas. No se puede contender sin rival, obviamente. Algunos de los partidos socialistas europeos se habían fortalecido y amenazaban con hacerse también del poder, para crear Estados proletarios; era pues preciso a las clases capitalistas hacer concesiones a los trabajadores para que depusieran la actitud de violencia y mediante el diálogo encontraran la forma de armonizar sus intereses.

Al fundarse la O.I.T. dio vida a un foro mundial para la participación de gobiernos, trabajadores y empresarios, de modo que en su seno fuera posible superar pacíficamente la problemática originada por el fenómeno de la lucha de clases, que es inmanente a la relación obrero-patronal.

Las características más notables de las actividades normativas de la O.I.T.: La adopción de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo fue considerada desde los comienzos de la Organización como una de sus tareas permanentes, para la cual se proporcionó especialmente un marco de referencia en su Constitución y se establecieron con el transcurso del tiempo procedimientos claramente definidos.

Como consecuencia de la regularidad de las actividades normativas de la O.I.T., los dirigentes de los tres sectores interesados en la formulación de la política social -gobiernos, empleadores y trabajadores- se han acostumbrado a reunirse año tras año para examinar cuestiones de actualidad y encontrarles soluciones susceptibles de ser aceptadas en general y sancionadas por una mayoría de dos tercios, por lo menos, de los votos emitidos en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Otra consecuencia del hecho de que las actividades normativas de la O.I.T. son permanentes es que con el transcurso de los años han creado un amplio cuerpo de normas sobre política social y protección de los trabajadores.

Hasta 1976, la Conferencia Internacional del Trabajo había adoptado unos 150 convenios y otras tantas recomendaciones. La finalidad de algunos de estos instrumentos es garantizar derechos humanos fundamentales, como el derecho de sindicación, el derecho a trabajar y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Otros tratan de la política y los servicios del empleo, las relaciones del trabajo, la administración del trabajo, las condiciones generales de empleo, el empleo de mujeres y menores, la seguridad, higiene y bienestar en el trabajo, la seguridad social, los trabajadores migrantes, el empleo de los marinos, el trabajo en las plantaciones y las poblaciones indígenas.

En los primeros años de la OIT, los instrumentos que se adoptan tenían por objeto satisfacer ciertas reivindicaciones claramente definidas, y por consiguiente limitadas, de los trabajadores, como la jornada de ocho horas, la semana de trabajo de cuarenta y ocho horas o medidas para la protección de las mujeres y menores. Si bien se han seguido adoptando instrumentos relativos a aspectos particulares de las condiciones de trabajo, se ha tendido también a elaborar instrumentos que versan sobre todo un campo de la política social.

Como ejemplo de esta forma más amplia de abordar los problemas es el Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138), cuyo objeto es la abolición general del trabajo de los menores, y también substituir paulatinamente convenios anteriores aplicables a diversos sectores de actividad.

Los diversos efectos de las normas: Portavoces gubernamentales han mencionado con frecuencia la influencia general de las normas internacionales del trabajo en la elaboración de la legislación de sus países.

En varios países el código del trabajo contiene una prescripción general en el sentido de que los casos no previstos en ninguna disposición legislativa serán resueltos atendiéndose a lo que dispongan, entre otros textos, los convenios -ratificados o no- y recomendaciones internacionales del trabajo.

Las disposiciones de los instrumentos internacionales del trabajo pueden servir no sólo como punto de referencia y fuente de inspiración, sino también para armonizar las medidas de los distintos países.

Las normas de la O.I.T. han inspirado medidas nacionales tomadas no sólo por los gobiernos, sino también por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Aparte de las consultas tripartitas sobre los convenios y recomendaciones que se realizan periódicamente en diversos países, a menudo se toman iniciativas, especialmente por parte de las organizaciones de los trabajadores, en pro de la aplicación de lo estatuido en esos instrumentos.

Los estudios publicados en la Revista Internacional del Trabajo acerca de la influencia de las normas de la O.I.T. en ciertos países han demostrado su importante papel en la evolución de la legislación y la práctica tanto en países en desarrollo como industrializados.

Los convenios y recomendaciones sirven también para orientar las tareas de la propia O.I.T., y especialmente sus actividades prácticas. En muchos proyectos de cooperación técnica las normas hacen las veces de guía y objetivo al mismo tiempo.

En el último decenio, unos 60 países han utilizado la asistencia de la O.I.T. en la preparación de legislación laboral, a menudo para redactar códigos del trabajo (como Arabia Saudita, Camerún, Irak, Laos, Somalia y Zaire) y otras veces con relación a leyes sobre cuestiones precisas, como la terminación de la relación de trabajo y las vacaciones pagadas en el caso de Chipre y la reglamentación de la inspección del trabajo en el de Etiopía.

En los dos últimos decenios unos 40 países han recibido asistencia de la O.I.T. para elaborar leyes y reglamentos de seguridad social. En muchos casos la O.I.T. pudo lograr, gracias a la cooperación técnica prestada, que se incluyeran en la legislación nacional disposiciones del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), como ocurrió entre otros países, en Arabia Saudita, Gabón, Libia, Perú, Venezuela y varios países del Caribe.

Además de motivar y guiar las tareas de la Organización, los convenios y recomendaciones constituyen una fuente de normas de referencia de reconocida autoridad, sobre todo en la realización de investigaciones y el examen de quejas.

Por último, debe tenerse presente que tanto lo preceptuado en el artículo 19 de la Constitución de la O.I.T. sobre la obligación de los gobiernos de informar acerca de los convenios no ratificados y las recomendaciones como las amplias encuestas que efectúa la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones basándose en las memorias recibidas hacen que gobiernos, empleadores y trabajadores reconsideren periódicamente la idoneidad de la legislación y la práctica nacional y que la O.I.T. verifique si es necesario intensificar sus propias actividades.

En conclusión, puede afirmarse que, independientemente de las medidas que los estados deben adoptar para cumplir las obligaciones asumidas al ratificar los convenios de la O.I.T., éstos y las recomendaciones pueden ejercer -y de hecho han ejercido- una influencia muy marcada en la evolución de la política y la legislación social como motor y brújula de la acción de gobiernos, empleadores y trabajadores y de la propia Organización Internacional del Trabajo y como patrón para determinar en qué medida se da satisfacción a las necesidades y aspiraciones sociales, en constante evolución.

La ratificación y sus efectos: Aunque la influencia de las normas de la O.I.T., simplemente como fuente de referencia e inspiración es significativa. Al adherirse a un convenio, un Estado se compromete formalmente a "hacer efectivas" sus disposiciones, y el acto pone en movimiento un mecanismo complejo y sistemático para el control del cumplimiento de tal obligación. La cuestión de los efectos de la ratificación ha provocado a menudo debates en el seno de la Organización.

Desde la creación de la O.I.T. el número de ratificaciones de sus convenios ha aumentado continuamente, a un ritmo que ha conocido altibajos pero que en general ha ido acelerándose, en parte a causa del incremento del número de convenios y de Estados Miembros. Antes de la segunda guerra mundial, el número de ratificaciones, que había sido de 200 en 1926 (hasta ese año se habían adoptado 20 convenios), pasó a ser de 400 en 1930 (para entonces se habían adoptado 30

convenios), y en septiembre de 1939, al estallar la segunda guerra mundial, era de 863 para los 67 convenios adoptados hasta entonces; en todo ese lapso la cantidad de Estados Miembros de la Organización prácticamente no varió, pues osciló entre 55 y 56.

Después de la interrupción ocasionada por el conflicto bélico, en julio de 1949 (cuando el total de Estados Miembros era de 59 y el de convenios de 98), se llegó a las 1000 ratificaciones, a 2000 en junio de 1960 (para 82 Estados Miembros y 114 convenios) y a 3000 en enero de 1964 (para 110 Estados Miembros y 119 convenios). Como ya se ha dicho, hasta mediados de 1976 (cuando los Estados Miembros eran más de 130 y los convenios más de 140) se habían registrado más de 4250 ratificaciones.

Así, pues, respecto de los convenios internacionales del trabajo se han asumido en total más de 5600 obligaciones internacionales.

El máximo de ratificaciones por Estado es de 97, número alcanzado por sólo uno de ellos, mientras que algunos de los que ingresaron en la Organización en fecha reciente, todavía no han depositado ratificación alguna; el promedio por Estado Miembro es de 32. Trece Estados Miembros (Bélgica, Bulgaria, Cuba, España, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Panamá, Polonia, Reino Unido, Uruguay y Yugoslavia) han ratificado más de 60 convenios; 27, entre 40 y 60; 54, entre 20 y 39; 23, entre 10 y 19; 10, menos de 10, y 5 Estados no han ratificado aún ningún convenio.

Un estudio del promedio de ratificaciones por Estado según la región a que pertenecen revela que es aproximadamente de 50 en Europa, 35 en las Américas, 25 en África, 17 en Asia y 35 en Oceanía (Australia, Fiji y Nueva Zelanda).

Entre los convenios más ratificados merecen mención especial los 6 que versan sobre derechos humanos fundamentales (libertad de sindicación, trabajo forzoso, discriminación e igualdad de remuneración), que han sido objeto de 92 ratificaciones por término medio. También han sido numerosas las adhesiones a los convenios sobre descanso semanal, mecanismo para la fijación de salarios mínimos, inspección del trabajo, protección del salario, trabajo de los menores, prohibición del trabajo nocturno y el trabajo subterráneo para las mujeres, accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, servicios de empleo y política del empleo.

La ratificación requiere a veces estudios, consultas y procedimientos que exigen mucho tiempo; de ahí que no cabe esperar que el total de ratificaciones se aproxime al máximo posible sino después de transcurrido cierto número de años desde la adopción.

Tampoco hay que olvidar que, si bien la O.I.T. cuenta con más de 130 Estados Miembros, 45 de ellos lo son desde hace menos de veinte años, y 16 desde hace menos de diez años. Es obvio que los países que ingresaron en la Organización hace relativamente poco tiempo, y que además tuvieron que hacer frente a los acuciantes problemas propios del comienzo de la vida independiente de cualquier Estado, no pudieron comenzar inmediatamente el examen de los numerosos convenios adoptados y seleccionar la totalidad de los que pueden ratificar.

Recientemente, en marzo de 1976, después de analizar un estudio detallado de las normas internacionales del trabajo, el Consejo de Administración de la O.I.T. expresó la opinión de que las normas deben tomar en consideración las diversas condiciones económicas y sociales reinantes en los Estados Miembros, y en particular las necesidades especiales de los países en desarrollo, y también que debe evitarse dar a los instrumentos internacionales del trabajo una flexibilidad excesiva, pues de lo contrario perderían su influencia dinámica en pro del progreso social y dejarían de ser normas comunes para todos.

Influencia de la ratificación: casos concretos: Existen muchos casos en que se sabe a ciencia cierta que las medidas nacionales, cuando fueron previas a la ratificación de un convenio, se tomaron al efecto de posibilitarla, y cuando fueron posteriores a ella, tuvieron por objeto aplicar el instrumento. En el campo del trabajo forzoso, varios países, entre ellos la India en 1957 y Polonia entre 1955 y 1958, antes de ratificar uno de los dos convenios sobre el particular, o ambos, derogaron o enmendaron leyes que de otra manera habrían estado en contradicción con lo estudiado en ellos.

En lo que concierne al empleo de mujeres y menores, en 1922 se promulgó en Suiza legislación especialmente destinada a posibilitar la ratificación, que se efectuó ese mismo año, de los Convenios de 1919 sobre la edad mínima y el trabajo nocturno de las mujeres y menores. En el Reino Unido, una Ley de 1920 permitió ratificar el año siguiente el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5).

Túnez ratificó el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90), en 1961, es decir, después de la sanción el año anterior de una ley basada principalmente en sus disposiciones.

A veces la ratificación repercute inmediatamente en la legislación del país a causa de que, en virtud de su sistema constitucional o de prescripciones especiales de la ley que lo ratifica, el convenio pasa automáticamente a formar parte de la legislación nacional, y aquellas de sus disposiciones que sean autoejecutivas pueden ser aplicadas por los tribunales sin otros requisitos.

En la mayor parte de los casos las disposiciones de los convenios de la O.I.T. no son autoejecutivas y hacen falta medidas especiales, legislativas o de otra índole para hacerlas efectivas. Algunos gobiernos adoptan tales medidas mediante la propia ley que autoriza la ratificación.

Como parte de las proposiciones para ratificar una serie de convenios de la O.I.T., se han sometido recientemente a la Asamblea Legislativa de la República Federal de Alemania diversas enmiendas a la legislación, algunas de las cuales ya han sido aprobadas, a fin de ponerla en consonancia con los instrumentos, en particular en los campos de edad mínima de admisión al empleo, vacaciones pagadas, alojamiento de la tripulación de buques mercantes y pesqueros, examen médico de los pescadores y protección de los trabajadores contra el benceno y el cáncer de origen profesional.

No obstante, como ya se ha dicho, existen también casos en que la adhesión a un convenio se produce cuando la legislación ya está de acuerdo con lo preceptuado en él -esto se ha llamado a veces ratificación "indolora"- y no tiene, por ende, ningún efecto directo. En más de una ocasión se ha preguntado si la ratificación en tales circunstancias sirven para algo; lo cierto es que sirve para varias cosas.

En primer lugar, al ratificar un convenio un Estado consolida el progreso de su legislación estableciendo una especie de garantía nacional e internacional contra el retroceso a normas menos avanzadas.

Pero la ratificación de un convenio por países en que la legislación y la práctica ya están a la altura de las normas del instrumento puede también tener consecuencias más generales: les procura el reconocimiento internacional del nivel logrado por su legislación social y garantiza que competirán lealmente en los mercados internacionales. Además, es un incentivo para que otros Estados procedan también en la ratificación, porque, además de constituir un ejemplo, les indica que la aplicación de las normas de que se trate va difundándose. Por lo demás, cuando las ratificaciones son numerosas, el hecho de que los convenios son reglas positivas del derecho internacional se destaca con mayor claridad.

Denuncia de Convenios: Algunas denuncias han tenido escasa significación, y otras se han referido a convenios de especial importancia; 10 se formularon en los siete últimos años. En noviembre de 1971 el Consejo de Administración de la OIT expresó sobre el particular la opinión de que, cuando se estudiara la posibilidad de denunciar un convenio, sería conveniente que el gobierno, antes de tomar una decisión, consultara debidamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas acerca de los problemas con que se había tropezado y de las medidas que correspondería adoptar para superarlos.

Agregó que sería asimismo conveniente que todo gobierno que denuncie un convenio comunicara al Consejo de Administración las razones que lo hayan inducido a ello. Como las denuncias han sido muy pocas, no han tenido ninguna repercusión apreciable sobre las actividades normativas de la Organización, pero en el futuro el problema deberá ser objeto de cuidadosa atención, por sus consecuencias potenciales y porque algunas denuncias recientes parecen haber implicado un cambio de rumbo en la política social de los países respectivos.

El control periódico de la O.I.T. y sus resultados: Todo el procedimiento legislativo de la O.I.T., tanto en su finalidad original como en su aplicación práctica, ha tendido siempre a asegurar que los instrumentos que se adopten tengan la máxima repercusión posible.

A medida que aumentaban el número de instrumentos y el de Estados Miembros de la Organización (en junio de 1976 los Estados Miembros eran 132), esta preocupación por obtener resultados prácticos fue la razón de que se establecieran paulatinamente diversos métodos de control del curso dado a los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Gracias al funcionamiento de este mecanismo -el envío de memorias por los gobiernos y su examen por los órganos de control- se dispone de cada año de una serie de observaciones relacionadas principalmente con el grado de cumplimiento de los convenios ratificados.

Precisamente, si el análisis se hace en primer lugar por campos de actividades normativas, se comprueba que en la totalidad de los de mayor trascendencia se registraron casos de progreso: el 15 por ciento de éstos guardó relación con los convenios de la O.I.T. sobre derechos humanos; el 14 por ciento, con las condiciones de trabajo; el 11 por ciento, con el empleo de menores; el 7 por ciento, con el empleo de mujeres; el 10 por ciento, con los marinos; el 20 por ciento, con la seguridad social; el 6 por ciento, con la seguridad e higiene del trabajo, y el 9 por ciento con la administración del trabajo. El 8 por ciento restante de casos correspondió a esferas como la política del empleo, la migración, la política social y las poblaciones indígenas.

Si ahora los datos se analizan por países y regiones, se advierte que en el período de 13 años que estamos considerando nada menos que 152 Estados Miembros y territorios no metropolitanos adoptaron en algún momento medidas para mejorar la aplicación de un convenio ratificado como consecuencia de observaciones de la Comisión de Expertos. El 23 por ciento de los casos se registró en África; el 31 por ciento, en las Américas; el 16 por ciento, en Asia y Oceanía, y el 30 por ciento restante en Europa.

Aún cuando estos guarismos desnudos no pueden proporcionar sino un panorama estadístico muy general de la función que cumple el control de la O.I.T., muestran claramente que en todo el mundo y en todos los terrenos cubiertos por los convenios de la O.I.T. se han hecho progresos en la aplicación de las normas.

Evolución de los Procedimientos de Control: Desde el principio han figurado en la Constitución de la O.I.T. ciertas disposiciones fundamentales para garantizar que sus Estados Miembros darían la debida consideración a las normas internacionales del trabajo y que, en caso de ratificar un convenio, informarían a la Organización acerca de las medidas tomadas para aplicarlo.

Una de esas disposiciones obliga a los Estados Miembros a someter todo nuevo convenio o recomendación "a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas" (artículo 19). Otra, relativa sólo a los convenios ratificados, obliga a los gobiernos a presentar a la Oficina una memoria anual sobre las medidas que hayan adoptado para ponerlos en ejecución (artículo 22).

A esto se agregaron más tarde otros arreglos y prescripciones con el objeto de que los gobiernos proporcionaran también informaciones sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, de que tales informaciones se pusieran en conocimiento de empleadores y trabajadores, y de que las memorias e informaciones así suministradas fueran sometidas al examen técnico de una comisión integrada por expertos independientes, y después a un debate tripartito en una comisión constituida especialmente al efecto cada año por la Conferencia Internacional del Trabajo.

La Constitución de la O.I.T. también contuvo desde su primera versión prescripciones en virtud de las cuales pueden efectuarse investigaciones especiales sobre casos determinados. Además, la Organización instituyó, en colaboración con las Naciones Unidas, un procedimiento especial para el examen de alegatos sobre violaciones de la libertad sindical.

De los procedimientos especiales de investigación previstos en la Constitución sólo ha hecho un uso limitado. En cuanto a los procedimientos de la O.I.T. para el control periódico, se han ido ampliando y adaptando para hacer frente al volumen siempre creciente de la tarea sin detrimento de las dos condiciones que deben observarse imperativamente en su ejecución: escrupulosidad y objetividad.

Los cambios que se han introducido en el examen de las memorias de los gobiernos y en la formulación de las observaciones de los órganos de control de la O.I.T. han sido fruto de un esfuerzo concertado para ayudar a los gobiernos a seguir las

normas internacionales del trabajo en su legislación, su práctica y sus políticas. En el caso de los convenios ratificados, el control tiene por fin garantizar su observancia, y en el de los convenios no ratificados y las recomendaciones, promover su aplicación, e igualmente su ratificación cuando proceda.

Función e Influencia de Empleadores y Trabajadores: Ninguna otra característica del control de la O.I.T. es tan distintiva como la participación en él, aceptada y sistemática, de empleadores y trabajadores. Sus organizaciones representativas no sólo tienen derecho a recibir copia de las informaciones y memorias que sus gobiernos envían a la O.I.T., sino que además participan en perfecto pie de igualdad en los debates y decisiones de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.

Así, pues, el carácter tripartito del control en el plano de la Conferencia ha ejercido en su funcionamiento, y sin duda también en sus resultados, un efecto sensible.

A raíz de sugerencias de los órganos de control, la Oficina ha adoptado diversas medidas encaminadas a lograr que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tengan muy presentes las oportunidades de que disponen para tomar parte en las funciones de control y poner en conocimiento de la O.I.T. las dificultades que confrontan en sus países. Así, cada año se envían a las organizaciones nacionales representativas informaciones sobre las memorias que deben enviar a sus países, y se han dictado cursos para representantes de los trabajadores acerca de las normas internacionales del trabajo en reuniones regionales en África, las Américas y Asia.

2. CONVENIOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES.

Para comenzar el estudio del presente tema, empezaremos con el estudio de los Convenios Internacionales del Trabajo en forma genérica.

1. Características Esenciales: Los convenios internacionales del trabajo constituyen los instrumentos internacionales de índole laboral por excelencia. Tres son las características esenciales que suelen atribuirse a ese tipo de normas.

En primer lugar, las circunstancias de emanar de un organismo internacional y no de un acuerdo bilateral entre Estados.

En segundo lugar, que a su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo y atendido el carácter tripartito de ésta, no sólo concurren los gobiernos, sino que también los representantes de los empleadores y de los trabajadores de los respectivos sectores nacionales, lo que confiere especial fuerza y viabilidad al contenido del instrumento.

En tercer lugar, el hecho de constituir normas que aún en el evento de su ratificación por los Estados, dan origen a ciertas obligaciones, por parte de estos, como son las de someter su texto a las autoridades competentes y de mantener informada a la O.I.T. sobre el estado de la legislación positiva interna en relación a la materia del convenio.

2. El Proceso De Elaboración De Los Convenios Internacionales Del Trabajo: Corresponde a la Conferencia Internacional de Trabajo pronunciarse, según lo establecido en su orden del día, sobre la adopción de convenios internacionales del trabajo.

Ahora bien, existen dos alternativas o etapas preparatorias de su elaboración. Son los denominados, respectivamente, procedimiento de doble discusión y de simple discusión.

Conforme al primero de dichos procedimientos, que constituye la regla general, la Conferencia se pronuncia previamente en una reunión anual, sobre la inclusión o no inclusión de la cuestión de fondo en el orden del día de una de sus reuniones posteriores. Será en esta segunda reunión de la Conferencia donde se adopte el acuerdo definitivo, es decir, la aprobación o rechazo del correspondiente instrumento.

El procedimiento de simple discusión procede, en cambio, cuando la Conferencia resuelve sobre la materia en única instancia, es decir, en una sola de sus reuniones anuales, sin que medie, por consiguiente, una Conferencia anterior. Esto ocurre cuando, por razones de urgencia u otras, así lo determine el Consejo de Administración.

3. Los Estados Ante Los Convenios Internacionales Del Trabajo: Obligaciones. Aprobado el convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo y cumplidas las demás formalidades surgen para los Estados Miembros diversas obligaciones. En primer lugar, el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación. En seguida cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea

posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia) a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

4. Efectos De Los Convenios Internacionales Del Trabajo Respecto De Los Estados Que Dejen De Ser Miembros De La O.I.T.: Cuando un Miembro haya ratificado un convenio internacional del Trabajo, su retiro (de la organización) no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refirieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio.

El Control Por La O.I.T. En La Aplicación De Las Normas Internacionales Del Trabajo: Este control se ejerce conforme a las siguientes modalidades: 1) Memorias e informaciones; 2) Reclamaciones; 3) Quejas; 4) Procedimientos especiales.

1. Memorias e informaciones, obligaciones de los Estados Miembros.

a) Los Miembros informarán al Director General sobre las medidas adoptadas para someter el convenio o recomendación a las autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas que ellas a su vez adopten al respecto.

b) Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales ha adherido. Si el convenio no fuese ratificado por el respectivo Miembro, éste deberá informar al Director General con la frecuencia que fije el Consejo de Administración sobre el estado de su legislación y la práctica respecto de los asuntos tratados en el convenio por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

c) Los Miembros deberán informar al Director General, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación.

d) El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia, un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de lo señalado precedentemente.

Es lógico que el sólo envío de informaciones y memorias no puede representar, de por sí, un control por parte de la Organización. Entre las medidas que

esta Comisión puede adoptar, está la de incluir en una "lista especial" los casos en que los gobiernos han parecido encontrar graves dificultades en el cumplimiento de ciertas de sus obligaciones derivadas de la Constitución o de convenios ratificados.

2. Reclamaciones.

En virtud de este procedimiento, destinado a hacer participar directamente a empleadores y trabajadores en el control del cumplimiento de las normas de la O.I.T., toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

3. Las quejas.

Representan el procedimiento por excelencia destinado a investigar y sancionar presuntas infracciones por parte de los Estados Miembros de la O.I.T. a los convenios internacionales del trabajo.

4. Procedimientos especiales.

Conjuntamente a los procedimientos señalados, consagrados en la Constitución de la O.I.T. y en estricta relación con estos, existen otros de carácter especial, expresamente acordados por los órganos de la Organización y basados en sus principios generales. Ellos son los siguientes: a) Procedimiento sobre protección a la libertad sindical y b) Procedimientos especiales para situaciones específicas.

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 bajo los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno y examen médico.

De los dieciocho convenios relativos a la protección de los menores, México sólo ha ratificado seis de ellos, sin embargo, se puede afirmar que el gobierno mexicano en términos generales, sí ha adecuado su legislación a lo preceptuado en los ordenamientos internacionales convenidos; de ahí que la no ratificación de los demás convenios no la podemos concebir sólo como una forma de evitar obligaciones internacionales que puedan cumplirse.

De lo anterior se desprende que en México la situación del trabajo de los menores no constituye un problema de desprotección legal; se trata más bien de la falta de aplicación de las normas; las que existen son buenas, generosas, pero han pasado a ser un bello poema que necesita hacerse realidad en la vida del pueblo.

El hecho de que el gobierno y la sociedad descuiden el cumplimiento de su responsabilidad ineludible, es una franca violación al principio de máxima prioridad para la infancia, así como a la propuesta que hace la Convención de una nueva doctrina la de protección integral que concibe a la niñez como sujetos de derechos. Además, los derechos tienen características de ser irrenunciables, indubitables e inalienables.

La abolición del trabajo infantil y la protección del trabajo de los niños han sido objetivos fundamentales para la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación.

Las leyes y reglamentos sólo tienen plena vigencia si están respaldados por un mecanismo de aplicación eficaz. Ello exige por tanto el fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo.

Los niños del mundo en desarrollo trabajan por necesidad, sin sus ingresos por pequeños que sean, los niveles de vida ya bajos de sus familias serían todavía inferiores.

Para muchos niños del mundo en desarrollo son mínimas las posibilidades de recibir una instrucción y una capacitación seria.

El problema del trabajo infantil es tan grave y su existencia suele cobrar formas tan inaceptables que no puede ser dejado de lado, mientras no mejore fundamentalmente las condiciones económicas y las estructuras sociales.

La protección de los niños que trabajan y la abolición definitiva del trabajo infantil exigen la acción concertada de los gobiernos en una multiplicidad de frentes, pero esas tareas no incumben únicamente a los gobiernos. Exigen también el empeño y la cooperación activa de los organismos de empleadores y trabajadores y también de la comunidad en conjunto.

Todo país, debe hacerse el firme compromiso a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil y la educación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo a un nivel compatible con el pleno desarrollo físico y mental de los menores. Los elementos de una política de esta índole pueden variar de un país a otro pero en lo general deberían incluir:

a) Atenuar la pobreza donde quiera que exista y garantizar a las familias unos niveles de vida buenos tales que haga innecesario recurrir a la actividad económica de los niños.

b) Hacer progresiva la seguridad social familiar.

c) La edad mínima de admisión al empleo no debería ser inferior a la determinación de la escolarización obligatoria, aquí es donde tenemos el problema los países subdesarrollados, no pueden esperar a sus niños a terminar su educación obligatoria para empezar a trabajar.

"La política de la O.I.T., se opone a cualquier tipo de trabajo infantil. No es este trabajo el que preocupa a la O.I.T., sino aquellas situaciones en que los niños se ven obligados a trabajar durante jornadas continuas para ganarse el sustento o el de sus familias, lo cual repercute negativamente en su desarrollo educativo y social; se ven obligados a llevar una vida adulta prematura, condenados a un presente cruel y a un porvenir negro".¹⁶

A) CONVENIOS DE ADMISION AL TRABAJO.

Por lo que hace a la de Edad Mínima de Admisión al Trabajo de los Menores, la O.I.T. ha establecido los convenios siguientes:

Convenio 5	1919	para el trabajo en la industria.
Convenio 7	1920	para el trabajo marítimo.
Convenio 10	1921	para la agricultura.
Convenio 15	1921	para el trabajo de pañoleros y fogoneros.
Convenio 33	1932	para trabajos no industriales.
Ratificado 58	1936	para el trabajo marítimo.
Convenio 59	1937	para la industria.
Convenio 60	1937	para trabajos industriales.
Ratificado 112	1965	para el trabajo de pescadores.
Convenio 123	1965	para el trabajo subterráneo.
Convenio 138	1973	sobre la edad mínima de admisión al

trabajo, éste último (edad mínima 16 años), un gran número de países han manifestado su imposibilidad actual de ratificarlo, en razón de su escaso desarrollo económico y social; México no lo ha ratificado.

En los primeros convenios la edad mínima para trabajar se estableció en catorce años y posteriormente se aumentó a quince; de manera excepcional se fijó

¹⁶ Los Menores de Edad y El Trabajo, UNICEF, O.I.T. PARLACEN, Centro América, Guatemala, 1993, pág. 18.

en dieciocho años, la edad mínima para el trabajo de pañoleros y fogoneros y en dieciséis para los trabajos subterráneos.

Todos los convenios relativos a la edad mínima de admisión al trabajo poseen algunas situaciones en las 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 regulan el trabajo de los menores en lo referente a la edad mínima, sin embargo, como ya lo dijimos con anterioridad, un gran número de países ha manifestado su imposibilidad actual de ratificarlo en razón de su escaso desarrollo económico y social.

De este grupo de convenios, relativos a la edad mínima de admisión al trabajo, México, ha ratificado los siguientes: Convenio 58 (Diario Oficial del 22 de junio de 1951); Convenio 112 (Diario Oficial del 28 de noviembre de 1960) y Convenio 123 (Diario Oficial del 18 de enero de 1968).

Para mayor interpretación de los mismos, a continuación se transcribirán a la letra los convenios ratificados por México:

Convenio número 58. Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936.

Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (revisado en 1936) (Nota: Fecha de entrada en vigor: 11:04:1939); Lugar: Ginebra; Fecha de adopción: 24:10:1936; Sesión de la Conferencia: 22. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 22 octubre de 1936 en su vigésima segunda reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo, adoptado por la Conferencia en su segunda reunión, cuestión inscrita en el orden del día de la presente reunión, y

Considerando que estas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de octubre de mil novecientos treinta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936:

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

Artículo 2.- 1. Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

2. Sin embargo, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de catorce años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada, designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

Artículo 3.- Las disposiciones del artículo 2 no se aplicarán al trabajo de los niños en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo.

Artículo 4.- A fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo capitán o patrón deberá llevar un registro de inscripción o una lista de la tripulación donde se mencione a todas las personas menores de dieciséis años empleadas a bordo y donde se indique la fecha de su nacimiento.

Artículo 5.- El presente Convenio no entrará en vigor hasta después de la adopción, por la Conferencia Internacional del Trabajo, de un convenio que revise el Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales, 1919, y de un convenio que revise el Convenio relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales, 1932.

Artículo 6.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor, a reserva de las disposiciones del artículo 5, doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 8.- Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 9.- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10.- A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 11.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 12.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

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

También establece otra excepción al permitir a los niños de catorce años ser empleados cuando una autoridad apropiada designada por la legislación nacional lo autorice, después de cerciorarse de que el empleo es conveniente para el menor. Estableciendo una excepción para el caso de buques escuelas.

En todos los casos, el capitán o patrón deberá de llevar un registro de inscripción o una lista de tripulación en donde se mencionen las personas que sean menores de dieciséis años que trabajen abordo, indicándose su fecha de nacimiento.

Convenio número 112, Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959.

Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores (Nota: Fecha de entrada en vigor: 07:11:1961); Lugar: Ginebra; Fecha de adopción: 19:06:1959; Sesión de la Conferencia: 43.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1959 en su cuadragésima tercera reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, cuestión comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecinueve de junio de 1959, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959.

Artículo 1.- 1. A los efectos del presente Convenio, la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

2. El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo.

Artículo 2.- 1. Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca.

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

a) No sean nocivas para su salud o su desarrollo normal;
b) No sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela;

c) No tengan como objeto ningún beneficio comercial.

3. Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

Artículo 3.- Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

Artículo 4.- Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo de los niños en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo.

Artículo 5.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7.- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 8.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 9.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 10.- Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 11.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 7, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 12.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Este convenio se refiere al trabajo desempeñado en embarcaciones que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

En su artículo segundo hace mención especial a la edad mínima de los menores y la forma en que podrán ser empleados éstos; y finalmente en su artículo tercero prohíbe tajantemente el trabajo de los menores de dieciocho años en calidad de pañeros, fogoneros o pañoleros de máquina de barcos de pesca que utilicen carbón.

Convenio número 123, Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 10:11:1967); Lugar: Ginebra; Fecha de adopción: 22:06:1965; Sesión de la Conferencia: 49.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1965 en su cuadragésima novena reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión.

Considerando que el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935, prohíbe, en principio, el empleo de toda persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad, en trabajos subterráneos de las minas.

Considerando que el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, que es aplicable a las minas, dispone que los menores de 15 años no podrán ser empleados ni trabajar en empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias.

Considerando que dicho Convenio dispone además que, en el caso de empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se desempeñan son peligrosos para la vida, la salud o la moralidad de las personas que los ejercen, la legislación nacional deberá sea fijar una edad o edades superiores a 15 años para la admisión de los menores a estos empleos, sea conferir a una autoridad competente la facultad de hacerlo.

Considerando que, dada la naturaleza del trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que establezcan una edad superior a los 15 años para la admisión a tales trabajos, y

Habiendo decidido que esas normas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos sesenta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

Artículo 1.- 1. A los efectos del presente Convenio, el término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

2. Las disposiciones de este Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.

Artículo 2.- 1. Las personas menores de una edad mínima determinada no deberán ser empleadas ni trabajar en la parte subterránea de las minas.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar esa edad mínima en una declaración anexa a su ratificación.

3. La edad mínima no será en ningún caso inferior a 16 años.

Artículo 3.- Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante una nueva declaración, que fija una edad mínima superior a la especificada en el momento de su ratificación.

Artículo 4.- 1. La autoridad competente deberá tomar todas las medidas necesarias, comprendido el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la efectiva observancia de las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a mantener un servicio de inspección apropiado para controlar la aplicación de las disposiciones del Convenio, o a cerciorarse de que se efectúa la inspección apropiada.

3. La legislación nacional deberá determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

4. El empleador tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y cuya edad exceda en menos de dos años de la edad mínima de admisión especificada. En este registro se anotarán:

- a) La fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;
- b) La fecha en que la persona fue empleada o trabajó en labores subterráneas en la empresa por primera vez.

5. El empleador pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores que lo soliciten las listas de personas empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina y cuya edad exceda en menos de dos años de la edad mínima de admisión especificada. En esas listas se indicarán la fecha de nacimiento de esas personas y la fecha en que fueron empleadas o trabajaron en labores subterráneas en la empresa por primera vez.

Artículo 5.- La edad mínima de admisión que habrá de especificarse en cumplimiento de los artículos 2 y 3 del presente Convenio deberá ser determinada previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

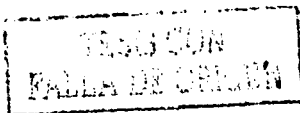
Artículo 6.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 8.- 1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se



haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 9.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 10.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 11.- Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 12.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 8, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 13.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

En este convenio se establece que cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifique deberá establecer una edad mínima para el trabajo subterráneo y en ningún caso será inferior a los 16 años.

B) CONVENIOS DEL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES.

En lo que respecta al trabajo nocturno de los menores, se han adoptado los convenios siguientes:

Convenio 6	1919	para el trabajo en la industria.
Convenio 79	1946	para los trabajos no industriales.
Ratificado 90	1948	para el trabajo industrializado.

De este grupo de convenios relativos al trabajo nocturno de los menores, México ha ratificado únicamente el Convenio 90 (Diario Oficial del 31 de diciembre de 1955).

En la industria se prohíbe el trabajo nocturno de los menores de dieciocho años, excepto aquellos que laboren en Empresas Familiares; tampoco es aplicable esta prohibición a los mayores de dieciséis años que presenten servicios en actividades que por su naturaleza deban prestarse ininterrumpidamente día y noche; el período de descanso nocturno que inicialmente se fija en once horas, aumentó a doce.

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

Para mayor información de los mismos, se transcribirá el convenio ratificado por México al tenor literal siguiente:

Convenio número 90. Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.

Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado en 1948) (Nota: Fecha de entrada en vigor: 12:06:1951); Lugar: (San Francisco); Fecha de adopción: 10:07:1948, Sesión de la Conferencia: 31.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.

Parte I. Disposiciones Generales.

Artículo 1.- 1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
- d) Las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

3. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuado en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

Artículo 2.- 1. A los efectos del presente Convenio, el término noche significa un período de doce horas consecutivas, por lo menos.

2. En el caso de personas menores de dieciséis años, este período comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

3. En el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este período contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos

diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

Artículo 3.- 1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

3. Deberá concederse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos un período de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre dos períodos de trabajo.

4. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá sustituir para las personas de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, por lo menos, entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo 3 del artículo 2, por el intervalo entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

Artículo 4.- 1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno y el intervalo de prohibición podrán ser más cortos que el período y el intervalo fijados en los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

2. Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de las personas que tengan de dieciséis a dieciocho años, en caso de fuerza mayor que no pueda verse ni impedirse, que no presente un carácter periódico y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

Artículo 5.- La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

Artículo 6.- 1. La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

a) Prescribir las disposiciones necesarias para que esta legislación sea puesta en conocimiento de todos los interesados;

b) Precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;

c) Establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;

d) Proveer a la creación y mantenimiento de un sistema de inspección adecuado que garantice el cumplimiento de las disposiciones mencionadas;

e) Obligar a cada empleador de una empresa industrial, pública o privada, a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales, que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas las

personas menores de dieciocho años empleadas por él, así como cualquier otra información que pueda ser solicitada por la autoridad competente.

2. Las memorias anuales que deberán someter los Miembros de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán una información completa sobre la legislación mencionada en el párrafo anterior y un examen general de los resultados de las inspecciones efectuadas de acuerdo con el presente artículo.

Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países.

Artículo 7.- 1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado la legislación que permita ratificar el presente Convenio, posea una legislación que reglamente el trabajo nocturno de los menores en la industria y prevea un límite de edad inferior a dieciocho años podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad prescrita por el párrafo 1 del artículo 3 por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo primero del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

Artículo 8.- 1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.

3. Se consideran empresas industriales:

a) Las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);

b) Las minas a las que se aplique la ley de minas de la India (Indian Mines Act);

c) Los ferrocarriles y los puertos.

4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.

5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.

7. Los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

8. El párrafo 1, e), del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

Artículo 9.- 1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican al Pakistán, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo del Pakistán tenga competencia para aplicarlas.

3. Se consideran empresas industriales:

a) Las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas;

b) Las minas a las que se aplique la ley de minas;

c) Los ferrocarriles y los puertos.

4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.

5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.

7. Los párrafos 2, 3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

8. El párrafo 1, e), del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

Artículo 10.- 1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o a varios de los artículos precedentes de la parte II del presente Convenio.

2. Estos proyectos de enmienda deberán indicar el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, y, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales en un plazo de dieciocho meses, después de clausurada la reunión de la Conferencia, deberán someterse, por el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.

3. El Miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Una vez ratificado el proyecto de enmienda por el Miembro o los Miembros a los que se aplique, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

Parte III. Disposiciones Finales.

Artículo 11.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13.- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16.- A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 17.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

En su primer artículo nos dice las que se consideran "empresas industriales", después menciona a la autoridad competente que determinará la línea de demarcación entre la industria, la agricultura y el comercio.

En su último párrafo se remite a la legislación de cada Estado, que podría exceptuar la aplicación del convenio para el caso de empresas familiares.

En el artículo segundo, nos dice que la noche significa por lo menos y para efectos del trabajo de los mayores de dieciséis años, este período comprende el intervalo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

En el siguiente artículo prohíbe el trabajo nocturno (entre las veintidós horas y las seis horas) a los menores de dieciséis años y establece condiciones para el de los mayores de esta edad y menores de dieciocho años, entre estas condiciones destaca la autorización y parte de la autoridad competente para la realización del trabajo, para efectos de aprendizaje y formación profesional.

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

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

Considero que este Convenio es de gran importancia, pues establece reglas detalladas sobre el trabajo nocturno y además establece la prohibición tajante de este tipo de trabajo para los menores de dieciséis años.

C) CONVENIOS DEL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES.

En cuanto al examen médico de los menores, se han establecido los convenios siguientes:

Ratificado	16	1921	para el trabajo marítimo.
Convenio	77	1946	para el trabajo en la industria.
Convenio	78	1946	para trabajos no industriales.
Ratificado	124	1965	para el trabajo subterráneo.

De este grupo de convenios relativos al examen médico de los menores, México ha adoptado los siguientes Convenios 16 (Diario Oficial del 23 de abril de 1938) y Convenio 124 (Diario Oficial del 20 de enero de 1968).

El contenido genérico de estos convenios es la exigencia de un certificado médico a los menores de dieciocho años (veintiuno para los trabajos subterráneos) como requisito para ser admitido en el trabajo. El examen lo deberá realizar 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.

Enunciaremos los que han sido ratificados por nuestro país, al tenor literal siguiente:

Convenio número 16, Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921.

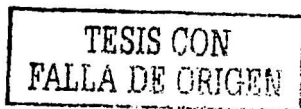
Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques (Nota: Fecha de entrada en vigor: 20:11:1922); Lugar: Ginebra; Sesión de la Conferencia: 3; Fecha de adopción: 11:11:1921.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, cuestión que está comprendida en el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser



citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

Artículo 2.- Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

Artículo 3.- El empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, después de cada nuevo examen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo. Sin embargo, si el término del certificado caducase en el curso de un viaje, se prorrogará hasta el fin del mismo.

Artículo 4.- En casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque sin haberse sometido a los exámenes previstos por los artículos 2 y 3 del presente Convenio, a condición de que dicho examen se realice en el primer puerto donde toque el buque.

Artículo 5.- Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6.- 1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7.- Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 8.- A reserva de las disposiciones del artículo 6, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones de los artículos 1, 2, 3, y 4 a más tardar el 1 de enero de 1924, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 9.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 10.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11.- Por lo menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

Artículo 12.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

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

Por otro lado, se establece una excepción a la prohibición de embarcarse sin examen médico, por la razón que establece el artículo cuarto.

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

Convenio número 124. Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.

EL TRABAJO INFANTIL

.. 61

Convenio relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 13:12:1967); Lugar: Ginebra; Fecha de adopción: 23:06:1965; Sesión de la Conferencia: 49.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1965 en su cuadragésima novena reunión.

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud de los menores para el trabajo subterráneo en las minas, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión.

Considerando que el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946, que es aplicable a las minas, dispone que las personas menores de 18 años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas, que el empleo continuo de una persona menor de 18 años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año y que la legislación nacional deberá contener disposiciones respecto de la repetición de los exámenes médicos.

Considerando que ese Convenio dispone además que con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de 21 años por lo menos, y que la legislación nacional deberá sea determinar los trabajos o categorías de trabajos respecto de los cuales se impone esta obligación, sea facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

Considerando que, dados los riesgos para la salud inherentes al trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que exijan el examen médico inicial para los trabajos subterráneos en las minas y exámenes médicos periódicos hasta la edad de 21 años, y que especifiquen la naturaleza de tales exámenes, y

Habiendo decidido que dichas normas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos sesenta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.

Artículo 1.- 1. A los efectos del presente Convenio, el término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

2. Las disposiciones del presente Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.

Artículo 2.- 1. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

2. Podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre 18 y 21 años, si la autoridad competente, después de oír el dictamen médico y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes o más efectivas que las estipuladas en el párrafo 1.

Artículo 3.- 1. Los exámenes médicos previstos en el artículo 2:

a) Deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y el control de un médico calificado aprobado por la autoridad competente;

b) Deberán ser certificados en forma apropiada.

2. Se exigirá una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico inicial y también, si se la considera necesaria desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes periódicos.

3. Los exámenes médicos exigidos por el presente Convenio no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores.

Artículo 4.- 1. La autoridad competente deberá tomar todas las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la efectiva aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete sea a mantener un servicio de inspección apropiado para controlar la aplicación de las disposiciones del Convenio, sea a cerciorarse de que se efectúa la inspección apropiada.

3. La legislación nacional deberá determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

4. El empleador tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y que no tienen 21 años. En este registro se anotarán:

a) La fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;

b) Indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación;

c) Un certificado que atestigüe la aptitud para el empleo, sin contener ningún dato de carácter médico.

5. El empleador pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores que lo soliciten los datos a que alude el párrafo 4 anterior.

Artículo 5.- La autoridad competente de cada país deberá consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas respecto de la política general encaminada a dar cumplimiento al presente Convenio y de la reglamentación que se dicte a este efecto.

Artículo 6.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7.- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 8.- 1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 9.- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 10.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 11.- Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 12.- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 8, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 13.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

En su artículo segundo establece que para el trabajo subterráneo en las minas de personas menores de veintiún años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos con intervalos que no excedan de un año.

Finalmente, establece la obligación por parte del empleador de poner a disposición de los inspectores un registro de las personas empleadoras o que trabajen en la parte subterránea de la mina y que no tiene veintiún años.

De acuerdo con los preceptos de nuestro artículo 133 Constitucional y Sexto de la Ley Federal del Trabajo estos convenios forman parte integrante de nuestra legislación social vigente, pues han sido aprobados por el Senado de la República, no se oponen a la Constitución y benefician al trabajador.

Es aplaudible el gran esfuerzo que ha desplegado la O.I.T. para tratar de favorecer al menor, es innegable la influencia que ha tenido en muchas legislaciones del mundo, sin embargo, la realidad social y económica de muchos países subdesarrollados y entre ellos México han sobrepasado esta lucha. Nosotros los mexicanos tenemos que luchar día a día para sacar a nuestros niños adelante, tenemos que trabajar para obtener mejores condiciones sociales, tenemos que tomar conciencia. No es un problema que se pueda erradicar en un año o en una década, no es sólo problema del gobierno, es de todos los que algún día fuimos niños. Todos los mexicanos debemos tener en la conciencia la consigna que lanzara Robert Pell en Inglaterra a principios de la Revolución Industrial ¡Salvemos a los Niños!

CAPITULO III

CONDICIONES ESPECIALES DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Concepto: Condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.

Para Mario de la Cueva las condiciones de trabajo 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".¹⁴

Para Néstor de Buen y Dávalos José, resulta restringida esa concepción, pues sólo comprende derechos de los trabajadores y omite la situación de los patrones dentro de la relación laboral.

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

Clasificación de las condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Siguiendo el orden de la ley, pueden mencionarse los siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Días de descanso.
- c) Vacaciones.
- d) Salario.
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

La ley incluye la reglamentación de las condiciones en el Título Tercero, precisamente intitulado "Condiciones de trabajo" (artículos 56 al 131). Sin embargo, no incorpora a este Título otros aspectos que, en nuestro concepto, debían formar parte del mismo y que integran el Título Cuarto, denominado "Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones". Allí aparecen, además de las obligaciones y

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, decimoquinta edición, Ed. Porrúa, México, 1998, p. 266.

prohibiciones de unos y otros, las disposiciones relativas a las habitaciones de los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso y los derechos derivados de las invenciones de los trabajadores, que en conjunto también integran "prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo", concepto de "condición de trabajo", Mario de la Cueva, al que antes hicimos referencia.

Principio de igualdad: El párrafo segundo del artículo 3º de la Ley señala:

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". De este párrafo se desprende que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa.

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

Este artículo constituye una de las innovaciones de la Ley de 1970 con respecto a la anterior, la de 1931, en la que no se comprendían las diversas condiciones de trabajo; tan sólo consignaba la igualdad relacionada con el salario, cuya disposición subsiste en el artículo 86 donde se establece el principio de salario igual para trabajo igual: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

Siendo el salario una condición de trabajo, le es aplicable la idea vertida anteriormente en el sentido de que todos los beneficios que obtenga un trabajador de su salario, deberán igualmente extenderse a todos aquellos trabajadores de la misma empresa, que desarrollen un trabajo similar.

Los beneficios de igualdad en las condiciones de trabajo pueden trascender de una sola empresa y favorecer también a trabajadores de otra.

El problema de la igualdad adquiere aspectos inquietantes en la ley. Independientemente de la justa extensión del principio a las demás condiciones de trabajo, en la reglamentación de los trabajos especiales se contienen una serie de dispositivos que implican excepciones importantes. Así en los artículos 234, 297, 307 y 353-N relativos, respectivamente, a las tripulaciones aeronáuticas, a los deportistas profesionales, a los actores y músicos y a los trabajadores académicos se acepta que pueden estipularse salarios distintos para trabajos iguales. Las diferencias las justifica

la ley en función de la categoría de las aeronaves, o de las diferentes rutas en el caso de los aviadores; en atención a la importancia de los eventos o funciones, o de la categoría de los equipos o de los jugadores, si se trata de los deportistas; de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones en el caso de los actores y músicos y de la categoría misma de los trabajadores académicos. Particularmente respecto de los deportistas profesionales y de los actores y músicos, los criterios de valuación resultan tan extraordinariamente subjetivos que chocan con la posibilidad de que proceda la acción de nivelación.

Las formas de fijación de las condiciones de trabajo: en la jerarquía de las normas laborales, la Declaración de Derechos Sociales, la Ley y los Tratados Internacionales, representan las condiciones estatales e internacionales mínimas sobre las que deben determinarse las condiciones de trabajo concretas para cada trabajador, empresa o establecimiento.

Existen en nuestro derecho tres sistemas básicos: a) Uno es la fijación especial, por acuerdo entre el trabajador y el patrono, para cada relación individual de trabajo. Esta forma de fijación vive en la pequeña y en la mediana industria, y en algunas actividades especiales, como el servicio doméstico, que es el terreno donde se impone todavía la voluntad del patrono, por falta de organismos sindicales; b) La segunda forma se da en los contratos colectivos, donde se igualan las fuerzas del trabajo y del capital. De ella puede decirse que es una expresión del espíritu del Artículo 123, porque es el procedimiento para igualar en la empresa y en la industria y superar constantemente las condiciones de trabajo; c) El derecho mexicano conoce una tercera forma, que constituye un arma más en las manos de los trabajadores: cuando la huelga no termina victoriosamente o si no conviene a los trabajadores suspender las labores a fin de no perder la percepción de sus salarios, pueden solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que fije respectivamente las condiciones de trabajo futuras.

La modificación de las condiciones de trabajo, a petición del trabajador: En la clasificación tradicional de los conflictos de trabajo se distingue a los conflictos jurídicos, que son aquellos que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las normas de trabajo, de los conflictos económicos. Estos no necesariamente implican controversias sobre cuestiones de dinero sino respecto de las condiciones de trabajo.

En la ley de 1931 sólo estaban previstos los conflictos jurídicos individuales y colectivos y los colectivos de carácter económico. La ley de 1970 introdujo, en cambio, una modalidad al establecer en el artículo 57 el fundamento, en el orden sustantivo, del derecho de los trabajadores para, en forma individual, solicitar la modificación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, no se incluye en el capítulo procesal, un procedimiento especial para la tramitación de estos conflictos. En realidad hay, en ese aspecto, una laguna en la ley, si bien parece que no sería difícil superarla, con los instrumentos procesales conocidos, utilizando las reglas de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica (artículos 870 al 891, inclusive).

Modificación de las condiciones de trabajo, a petición del patrón: El patrón tiene también el derecho de solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen; derecho consignado en el párrafo segundo del artículo 57 de la ley.

La modificación, a solicitud del patrón, de las condiciones de trabajo, se puede realizar, pero nunca podrá llevarse a cabo por debajo de los mínimos consignados en la Ley.

La solicitud de modificación por parte del patrón afronta el mismo problema que la solicitud de modificación por parte del trabajador; no existe un procedimiento definido por la Ley para llevarse a cabo individualmente, por lo que la solución a esta deficiencia de la Ley, se puede encontrar en el procedimiento para los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Otra forma de lograr la modificación de las condiciones de trabajo a solicitud del patrón, podría ser la celebración de un convenio, que habrá de ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje y no deberá contener renuncia de los derechos de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 33 de la Ley.

Comenzaremos con su estudio en la Constitución de 1917, y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.

1.- MARCO JURIDICO.

A). CONSTITUCION DE 1917.

En el transcurso del tiempo que comprende los primeros años (1913-1916) de nuestro movimiento social, no encontramos ningún plan, manifiesto o proclama donde se hable de reformar la Constitución de 1857 o de crear una nueva.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza dio a conocer el decreto que reformó algunos artículos (4°, 5° y 6°) del Plan de Guadalupe. En los considerandos explicó que la Constitución de 1857, a pesar de la bondad de sus principios, no era la más adecuada para satisfacer las necesidades públicas; en ella se corría el peligro de que el Ejecutivo absorbiera a los otros dos poderes, creando un nueva tiranía. Que el gobierno podría establecerse por las reformas expedidas por la primera jefatura, pero ello sería objeto de muy fuertes críticas por parte de los enemigos del movimiento social; por esto, el camino indicado, le parece ser convocar a un Congreso Constituyente, a través del cual, la nación exprese su voluntad. Comentaba que sino se seguía el cause que la misma Constitución establecía para convocar al constituyente, ello no era ningún obstáculo, pues opinaba que esta facultad sólo la podía ejercer en la

forma que le ordenaba la Norma Fundamental; pero esto no quería decir que ello fuera impedimento para el libre ejercicio de la soberanía por el pueblo. Además agregaba, nadie había puesto en duda la legitimidad del Congreso Constituyente de 1856-57, a pesar de que no había seguido el procedimiento que establecía la Constitución de 1824; por estas razones no veía la manera en que se podría objetar la legalidad del nuevo Constituyente y la legitimidad de su obra.

Señala Carpizo Jorge: "Cuando el Congreso iba a inaugurar sus labores se presentó una comisión del pueblo de Querétaro, integrada por mujeres, hombres y niños; el trabajador Rafael Jiménez tomó la palabra en nombre del grupo: "...Estos que estamos aquí, somos los representantes de todo el pueblo queretano, que viene a decir a ustedes que espera que la Constitución sea verdadera, real, efectiva, liberal y fundada sobre bases inmovibles, a fin de que mejore un tanto la condición económica, política, social del pueblo mexicano".¹⁵

En nombre de la Asamblea contestó Aguirre Berlanga, quien dijo: "Estad seguros, id a decirlo a todos nuestros compañeros, que abrigamos el anhelo más grande, más intenso, para alcanzar el triunfo definitivo de la revolución".¹⁶

Por interesante es preciso comentar, otra vez, el pensamiento reaccionario. Afirma Vera Estañol que "la creación de un poder constituyente especial, la integración de éste en términos contrarios a la Construcción de 1857 y la exclusión de la mayoría consciente del país en los procedimientos electivos, si revolucionariamente hablando fue un perjurio al Plan de Guadalupe, políticamente no tuvo otra figura, que la de desconocimiento flagrante de aquel mismo régimen constitucional que la revolución ofreció establecer como por el hecho de que, pretendiendo ésta ser de tendencias democráticas, repudió la voluntad nacional para imponer a su albedrío la de los ciudadanos armados".¹⁷

La junta inaugural del Congreso Constituyente se efectuó el primero de diciembre de 1916. Luis Manuel Rojas, presidente del Congreso, hizo la declaratoria de apertura del período único de sesiones.

Don Venustiano Carranza leyó un discurso, y entregó el proyecto de Constitución reformada. En el mencionado discurso, el primer jefe explicó la situación socio-política del país. Reconoció a nuestra Constitución de 1857 como una norma de ideales, pero sin vigencia efectiva. Señaló cómo los principios e instituciones que la Carta Magna recogía no se cumplían y enumeró: el Juicio de Amparo convertido en arma política, el principio de la soberanía del pueblo sin realidad, los tres poderes

¹⁵ CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, novena edición, Ed. Porrúa, México, 1995, p. 50.

¹⁶ BORQUEZ, Djed, Crónica del Constituyente, México, 1938, p. 116-117.

¹⁷ VERA ESTAÑOL, Jorge, La Revolución Mexicana, México, 1938, p. 499.

tradicionales de todo Estado ejercidos por una sola persona, y sistema federal ahogado por el poder central.

En su discurso Carranza enumeró las principales reformas que proponía a la Constitución de 1857 y, la cual formó la estructura política del país.

El proyecto de Constitución no fue conocido por el Congreso hasta el día seis de diciembre. La demora se debió a que se mandó imprimir una copia del proyecto para cada diputado.

Comparando el proyecto de constitución que presentó Carranza al Congreso Constituyente con la Carta Magna que regía en aquellos días, es decir, la Constitución de 1857 con sus sucesivas reformas, resulta que el proyecto era poco novedoso. En muchas ocasiones se limitó sólo a cambiar la redacción de los artículos, haciéndolos más explícitos, pero sin tocar el contenido de los mismos.

Son notorias las siguientes reformas:

La sección primera del título primero, en lugar de llamarse, "De los derechos del hombre", se intituló "De las garantías individuales".

En el artículo 1º la tesis es: la Constitución es quien señala las garantías individuales, que son producto de la voluntad del pueblo, pero inspirado éste en la idea del Derecho Natural.

En el artículo 3º: la laicización de la enseñanza en las escuelas oficiales, siendo gratuita la enseñanza primaria en las mencionadas escuelas.

En el artículo 5º como novedoso se agregó el párrafo último: "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 menos cabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

En el artículo 7º: Se prohíbe que puedan secuestrarse la imprenta como cuerpo del delito en las infracciones a la ley que se comenta por medio de imprenta.

En el artículo 9º: Enumera los casos en los cuales la autoridad puede disolver las reuniones.

En el artículo 14º: Se consagra el principio de legalidad que debe regir el procedimiento, precisando que nadie puede ser juzgado ni sentenciado en aquél, sino se ha cumplido con las formalidades esenciales del mismo. También establece el principio "Nullum crimen nulla poena sine lege" por el cual se prohíbe la imposición de pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que

se trate. Asimismo se establece que la sentencia en el proceso civil deberá ser conforme a la interpretación jurídica de la ley y en ausencia de ésta se fundará en los principios generales del derecho.

En el artículo 16: Se permite a la autoridad administrativa sólo en casos urgentes, detener a un acusado, pero dejándolo a la disposición de la autoridad judicial. Da los requisitos para el cateo, y se establece que la autoridad administrativa sólo puede entrar en el domicilio para cerciorarse si se cumplen las disposiciones sanitarias, de policía y fiscales.

En el artículo 18: Las penas de más de dos años de prisión se purgarán en colonias o presidios federales.

En el artículo 20: Se hacen más explícitas las garantías del acusado. Se agregan varias fracciones, ellas son:

"I. Será puesto en libertad, inmediatamente que lo solicite, bajo fianza hasta diez mil pesos, según sus circunstancias personales y la gravedad del delito que se le impute, siempre que dicho delito no merezca ser castigado con una pena mayor de cinco años de prisión, y sin más requisitos que poner la suma de dinero respectiva a disposición de la autoridad, u otorgar caución hipotecaria o personal, bastante para asegurarla".

"II. No podrá ser compelido a declarar en su contra por lo cual queda rigurosamente prohibida toda incomunicación o cualquier otro medio que tienda a aquel objeto".

"V. Se le recibirán los testigos y demás pruebas que ofreciere, concediéndole el tiempo que la ley estime necesario al efecto, y se le auxiliará para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite, siempre que se encontraren en el lugar del proceso".

"VI. Será juzgado en audiencia pública por un juez o jurado de ciudadanos que sepan leer y escribir, vecinos del lugar y partido en que se cometiera el delito, siempre que éste pueda ser castigado con una pena mayor de un año de prisión".

"VII. Será juzgado antes de cuatro meses si se tratare de delitos cuya pena máxima no exceda de dos años de prisión y antes de un año si la pena máxima excediere de ese tiempo".

"IX. (Segunda parte). Si el acusado no quisiere nombrar defensores, después que se le requiere para ello, al rendir su declaración preparatoria, el juez le nombrará uno de oficio. El acusado podrá nombrar defensor desde el momento en que

sea aprehendido, y tendrá derecho a que éste se halle presente en todos los actos del juicio; pero tendrá obligación de hacerlo comparecer cuantas veces se necesite".

"X. (Fracción tercera). En toda pena de prisión que impongan una sentencia se computará el tiempo de la detención".

En el artículo 21: Se encarga al Ministerio Público el ejercicio de la acción penal, y la función investigadora queda exclusivamente en sus manos.

En el artículo 24: Encontramos un nuevo artículo, no comprendido en la anterior Constitución: "Todo hombre es libre para profesar la creencia religiosa que más le agrade y para practicar las ceremonias, devociones o actos del culto respectivo, en los templos o en su domicilio particular, siempre que no constituya un delito o falta penada por la ley".

"Ningún acto religioso de culto público deberá celebrarse fuera del interior de los templos, los cuales estarán siempre bajo la vigilancia de la autoridad".

En el artículo 27: Se determinan las autoridades competentes para el caso de expropiación. Restringe a las instituciones de beneficencia tener capitales impuestos a intereses; las otras corporaciones y sociedades civiles o mercantiles sólo podrán poseer o administrar los bienes necesarios para que se cumplan los fines de la institución. Se les prohíbe a dichas sociedades poseer o administrar propiedades rústicas, con excepción del terreno indispensable para el establecimiento o los servicios de los objetos indicados en la propia constitución.

En el artículo 28: Se agregó al monopolio estatal los servicios que no existían en 1857. Se confirma expresamente el principio de la libre concurrencia, y se asienta que se castigará la coalición de comerciantes, empresarios o transportadores con el propósito de evitar la competencia entre sí y aumentar exageradamente los precios.

En el proyecto se encontraban nueve artículos transitorios, los cuales tenían principalmente por misión prever la forma en la cual se integrarían los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, de expedida la Constitución de 1917.

Podemos afirmar que el proyecto del primer jefe estaba basado y seguía en líneas generales a la Constitución de 1857. La reformas originales no eran abundantes, pero las más características fueron:

1). Predominio del Poder Ejecutivo sobre los otros poderes, 2). La fracción X del artículo 73, y 3). La idea del Municipio Libre como base de la estructura política, elevándose este principio a la categoría de norma constitucional.

Los debates sobresalientes, los de mayor importancia en el constituyente mexicano de 1916-1917, fueron los relativos a la enseñanza, el trabajo, la cuestión religiosa y la tierra.

El artículo de trabajo que presentó la Comisión de Puntos Constitucionales es el mismo que el presentado por Rouaix, Macías, etcétera, con algunas modificaciones.

El título presentado por Rouaix es el siguiente (los párrafos en letra cursiva son los suprimidos por la comisión dictaminadora):

Título VI.
Del trabajo.

Art. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

"I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas *en los trabajos de fábrica, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transporte, faenas de carga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquiera otro trabajo que sea de carácter económico.*

"II. La jornada de trabajo nocturno será una hora menos que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

"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.

"IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

"V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

"VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual; sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad

"VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

"IX. La fijación del tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

"X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido verificarlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

"XI. Cuando por circunstancias extraordinarias de no aumentar las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

"XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otro centro de trabajo, *que diste más de los dos kilómetros de los centros de población*, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénica, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y además servicios necesarios a la comunidad.

"XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

"XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejecución de la industria o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo

que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

"XV. *El patrono está obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.*

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros.

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

"XX. Las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

"XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado *a virtud del escrito de compromiso*, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, *descendientes*, ascendientes (padres, hijos) o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el conocimiento o tolerancia de él.

"XXIII. Los créditos de los trabajadores que se adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

"XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos o de sus asociados o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia.

"XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

"XXVI. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalan un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección o auxilio a los trabajadores.

"XXVII. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de

accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

"XXVIII. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstos las adquieran en propiedad de un plazo determinado".

Al proyecto presentado por Rouaix, la comisión dictaminadora, a más de suprimirle los párrafos, les agregó otros, lo cual completó las ideas y las mejoró. La comisión denominó al título VI "Del trabajo y la previsión social" y cambió el encabezado del artículo 123.

Los agregados de la comisión fueron:

En la fracción II: "Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años".

En la fracción VI: "En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX".

En la fracción XII, una frase intermedia y el párrafo último: "Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas".

En la fracción XIII: "Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar".

En la fracción XVIII: "Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas con las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

En la fracción XXI: "Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo".

En la fracción XXIV: "No serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes".

Además, la comisión agregó dos artículos:

"XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante".

"XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia, con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios".

Y el artículo transitorio decía: "Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución, con los patronos, sus familias o intermediarios".

La batalla estaba ganada, la idea de incluir en la Constitución una reglamentación laboral como mínimo indispensable para asegurar el nivel de vida del trabajador, como era ya una realidad.

La fecha señalada para discutirse el artículo 123 fue el 25 de enero, pero Victoria pidió que se discutiese a continuación de la lectura del mencionado artículo (23 de enero). Palavicini y Calderón apoyaron la iniciativa de Victoria y el Congreso aprobó que el título VI se empezara a discutir en esa sesión del día 23.

El debate no revistió mayor importancia. Sólo la fracción XVIII motivó discusión; algunas en las otras fracciones fueron objeto de preguntas para aclarar dudas. Rodiles presentó su iniciativa para que se crearan tribunales especiales para menores, después de haberse escuchado la lectura de la fracción III. Su iniciativa no prosperó, por no ser el lugar adecuado.

Cano fue el primero en hablar respecto a la fracción XVIII; expuso el peligro que habría para los trabajadores en el arma de la huelga, pues pensaba que por el poder de los capitalistas, los huelguistas podían ser declarados -como ya había ocurrido- trastornadores del orden público, y para que ello no aconteciera, pidió garantías como que el precepto se acondicionara con la declaración de que el huelguista no sería considerado trastornador del orden público.

Ugarte propuso que los obreros de establecimientos fabriles militares se consideraran asimilados al ejército y por lo tanto sin goce del derecho de huelga reconocido en la fracción.

Jara defendió el dictamen de la comisión, pues la proposición de Cano estaba correctamente tratada en la fracción XVIII y no había lugar a dudas, por lo cual Jara opinó que en la mencionada fracción no se debía modificar.

Múgica declaró que la comisión no tenía reparo en adicionar la fracción XVIII en el sentido de que ningún huelguista podía ser considerado como trastornador del orden público (Cano), y que los "obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional" (Ugarte).

Como ya se había acordado anteriormente, el artículo 123 y el 5°, como se votaron al mismo tiempo. Fueron aprobados por unanimidad (163 diputados estaban presentes).

La importancia de este artículo está en que "rompió el mito del derecho de las fuerzas económicas a desarrollarse libremente, sin consideración a la nobleza del trabajo y a la dignidad del hombre".¹⁸ La esencia del artículo estriba en la idea de libertad, ya no sólo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía. Nuestro artículo, como Minerva, nació rompiendo la cabeza de un Dios: la omnipotente economía, y abrió a cauce a una nueva idea de estructura económica, donde se desea que termine la explotación del hombre por el hombre, que éste lleve a una vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le dé al hombre su lugar en la escala social.

Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos.

Jorge Carpizo dice: "Carranza llegó al recinto constituyente, Rojas le entregó la Constitución, y dijo unas palabras de vibrante contenido; afirmó que si en algunos puntos se había ido más lejos que las proposiciones contenidas en el proyecto del primer jefe, se debía al afán revolucionario de romper los moldes viejos y dar cauce a las aspiraciones del pueblo. Afirmó que la idea que había guiado al Congreso en todas estas reformas era el anhelo de hacer de México una patria grande y feliz. Carranza contestó el discurso y protestó cumplir la Constitución".¹⁹

Hilario Medina a nombre del Congreso pronunció el panegírico final, que en forma somera analizó cuáles eran los principios, los logros, que se habían alcanzado en los debates de los últimos dos meses. Afirmó que la Constitución era un símbolo, símbolo de paz y de progreso. Y terminó diciendo: "Debemos afirmar, debemos creer, que todavía los cañones mexicanos podrán lanzar al aire sus hurras de victoria, la guerra y la gloria para el pueblo, porque acaso tengamos todavía que defender esta Constitución y si tuviéramos que atravesar otra vez por el doloroso camino, como lo hizo la Constitución del 57, yo os exhorto, señores, a que vosotros hagáis la obra que

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., p. 27.

¹⁹ CARPIZO, Jorge, ob. cit., p. 109-110.

podáis hacer, puesto que ya habéis protestado hacerla respetar. Yo os exhorto a repartir, como he dicho, la semilla de la revolución hecha ley, y a hacer que todos y cada uno de nuestros y conciudadanos la sienta, la viva, la comprenda y la respete".²⁰

Rojas declaró: "Hoy, 31 de enero de 1917, clausura el honorable Congreso Constituyente su período único de sesiones". La amplia sala se llenó de aplausos estruendosos, gritos de alegría, vivas a la Revolución, a Carranza y al Congreso Constituyente.

La Constitución llevó por título: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la del 5 de febrero de 1857.

Manuel Calero, vocero de los huertistas en el exilio, expresó la opinión de éstos, al calificar a nuestra Constitución de fraudulenta, y afirmar que el código de las instituciones mexicanas era la Constitución de 1857, que el Congreso de Querétaro fue ilícito y por tanto la obra y los actos que emanaran de esa Constitución, eran nulos. Invitó al pueblo mexicano combatiera al gobierno carrancista y a establecer la vigencia de la Constitución de 1857.²¹

El general Villa se unió al elemento reaccionario para criticar la Constitución de 1917, de la cual dijo: "Yo nunca aceptaré esta Constitución, como tampoco la aceptarán los zapatistas, y mis consejeros me dicen que si algún día llega la intervención a México, será tan sólo a causa del artículo 27 de la nueva Constitución".

"Si Obregón quiere tener la inmediata pacificación de México y el inmediato reconocimiento de los Estados Unidos sería mejor que volviera a apoyar la Constitución de 1857".

Tiempo después de promulgada la Constitución de Querétaro seguía recibiendo críticas. El clero mexicano se lanzó contra ella. El día 4 de febrero de 1936, en el periódico El Universal se publicaron las opiniones rabiosas de los jerarcas eclesiásticos.

Las críticas a la Constitución de 1917 coinciden en señalar la violación al procedimiento que indicaba la Constitución de 1857 para poder ser reformada, pero como ya hemos indicado, nuestro movimiento social rompió la vieja estructura jurídica que la ahogaba, siendo el conjunto de hechos, denominado movimiento social, la base de la Constitución Mexicana de este siglo. La base de toda Constitución es la vida misma que la norma trata de plasmar.

²⁰ Diario de los Debates, Tomo II, p. 1177-78.

²¹ STANLEY, Ross; DE LA TORRE, E. y GONZALEZ, Navarro, Moisés, Historia Documental de México, Tomo II, , México, 1964, p. 484-5.

El 19 de febrero de 1917 en el periódico El Universal, Luis Manuel Rojas reconoció que la nueva Constitución no era una obra perfecta; a continuación señaló los logros y aciertos que se habían alcanzado: el municipio libre, la expedita administración de justicia, la mayor eficacia del Juicio de Amparo, la precisión y aumento de las garantías individuales, la descentralización del poder, el equilibrio de los poderes públicos y la tendencia a moralizar la administración pública. Si bien en buena parte de los aciertos enumerados por Rojas no se han realizado, ellos siguen siendo una exhortación al pueblo para que los haga cumplir.

En general las opiniones a favor de la Construcción de 1917 coinciden en afirmar que fue, ha sido y es un proyecto de realización y por realizar. Palavicini, figura discutida como ya hemos visto, pero, sin embargo, uno de los constituyentes más distinguidos, declaró: "La Constitución de 1917 fue la realización práctica de los ideales de las revoluciones de 1910 y 1913, constituyendo en Estado jurídico las aspiraciones sociales del pueblo mexicano".²²

El sábado 4 de febrero de 1967, cadetes del colegio militar uniformados de gala fueron al palacio municipal para recoger, según decreto presidencial previamente expedido, los cinco textos constitucionales que han encausado los destinos de México: la Constitución de Apatzingan, el Acta Constitutiva de 1824, la Constitución de 1824, la Constitución de 1857 y la Constitución de 1917.

Los originales de estas constituciones, guardadas en urnas de cristal, después de la ceremonia de entrega, fueron sacados del archivo general de la nación por los cadetes, quienes depositaron las urnas en "jeeps" estacionados en el patio de honor del palacio nacional. El objeto de la caravana era entregar en Querétaro, al día siguiente, la maravillosa carga, a fin de que se rindiera homenaje a las constituciones.

La comitiva se trasladó al Teatro de la República, donde se rindió homenaje a las cinco cartas magna. Allí estaban 25 de los 28 constituyentes que aún vivían.

Tres discursos se pronunciaron en la Plaza: el del gobernador de Querétaro, Manuel González Cosío, el del secretario de Gobernación, Luis Echeverría y el del constituyente y senador Jesús Romero Flores.

El discurso de Echeverría dejó como conclusión que si en estos últimos cincuenta años se ha logrado avanzar, aún es mucho lo que falta por hacer, pues aún la diferencia entre poderosos y desvalidos es demasiado grande.

El discurso de Romero Flores fue una oración sentimental, pero bella. Inició su intervención con las siguientes palabras: "Este grupo de viejos luchadores

²² PALAVICINI, Felix F. Historia de la Constitución de 1917, México, (Sin fecha), p. 53.

(refiriéndose a sus compañeros Constituyentes), reliquia humana de un pasado glorioso, supervivientes de una de las luchas más nobles de las que puede enorgullecerse la humanidad, la lucha por la redención de la patria, vienen embargados de profunda emoción, a dar las gracias a los tres Poderes de la Unión, al Gobierno del Estado y a todo el pueblo de la República, por el homenaje que hemos recibido hoy, al cumplirse los primeros cincuenta años de vigencia de nuestra Constitución, de esa gloriosa Carta Magna que contribuimos a redactar aquí en Querétaro, de esa ley que ha sido como un faro radiante que ha iluminado el camino de los mexicanos en medio de sus múltiples vicisitudes durante medio siglo".

Mario de la Cueva afirmó: "podemos decir que la Constitución de 5 de febrero de 1917 es el principio de una nueva era en la vida del derecho constitucional, una idea-fuerza lanzada a la conquista de la justicia social".

B). REFORMAS.

En este apartado mencionaremos únicamente las reformas y adiciones hechas al artículo 123 Constitucional.

Primera reforma.

Afectó al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al artículo 73, fracción X, y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (artículo 73-X y preámbulo del 123), en virtud de que se consideró que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la República.

La fracción XXIX se reformó para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

Las reformas fueron propuestas por el presidente Emilio Portes Gil, y se publicaron en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929.

Segunda reforma.

Se refiere a la fracción IX. Quedó adicionada en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

La reforma corresponde a una iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, que fue presentada siendo presidente Abelardo L. Rodríguez y se publicó en el Diario Oficial 4 de noviembre 1933.

Tercera reforma.

Corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.

La iniciativa fue del presidente Lázaro Cárdenas. La reforma se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1938.

Cuarta reforma.

Se trató de una doble reforma. 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 de trabajo corresponde, por excepción, a las autoridades federales.

Fue propuesta por el presidente Manuel Ávila Camacho y publicado en el Diario Oficial de 18 de noviembre de 1942.

Quinta reforma.

Se trata de una adición, la más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó 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 inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno.

La propuesta fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos y la reforma se publicó en el Diario Oficial de 6 de diciembre de 1960.

Sexta reforma.

Esta reforma, en realidad una adición, vino solamente a aclarar el sentido de la fracción IV del inciso "A", en virtud de que se consideró que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión, envió para su publicación al Ejecutivo.

Fue propuesta por un grupo de senadores durante la presidencia de Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 27 de noviembre de 1961.

Séptima reforma.

Es, en conjunto, la más importante de las que se han hecho al inciso "A" del artículo 123, porque afectó a muchas de sus fracciones. Estas reformas se refieren, sustancialmente, a lo siguiente:

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

Fracción III. Elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años.

Fracción VI. Estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema para la determinación de los salarios mínimos, los cuales, a partir de entonces, se fijaron por zonas económicas.

Fracción IX. Antes mencionaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecía por comisiones municipales. Ahora la fracción IX señala las bases para un sistema diferente en cuanto a la participación en las utilidades.

Fracciones XXI y XXII. Se reformaron con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente.

Fracción XXXI. Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

Fue propuesta por el presidente Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962.

Octava reforma.

Mediante esta reforma se modificó la fracción XII del Apartado "A". Tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Declara de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional.

La reforma fue pospuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 14 de febrero de 1972.

Novena reforma.

Establece, mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f), XII y XIII del Apartado "B" el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado.

Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 10 de noviembre de 1972.

Décima reforma.

Modifica el párrafo inicial del Apartado "B".

Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974.

Undécima reforma.

Consagra el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres; la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías. A tal efecto se modifican las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX.

Fue propuesta por el presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974.

Duodécima reforma

Modifica la fracción XXXI del Apartado "A" para atribuir a la jurisdicción federal el desconocimiento de los asuntos relacionados con industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empaquetado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas.

Fue propuesta por el presidente Echeverría y publicado en el Diario Oficial de 6 de febrero de 1975.

Decimotercera reforma.

Se incorpora a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII. Se adiciona con una nueva fracción XIII que establece la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

La reforma fue propuesta por el presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 9 de enero de 1978.

Decimocuarta reforma.

Se reformó la fracción XXXI del Apartado "A".

La reforma propuesta por el presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 9 de enero de 1978.

Decimoquinta reforma.

Se 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.

La reforma fue propuesta por el presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 8 de diciembre de 1978.

Decimosexta reforma.

Se adicionó al apartado "B" la fracción XIII bis que incorpora a dicho apartado a los trabajadores de las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28 constitucional (bancarias).

La reforma fue propuesta por el presidente José López Portillo y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1982.

Decimoséptima reforma.

Se reformó la fracción VI del Apartado "A" que establece salarios mínimos por zonas geográficas, suprime el salario mínimo para el campo y encarga sólo a una comisión nacional su fijación.

La reforma fue propuesta por el presidente Miguel de la Madrid y se publicó en el Diario Oficial del 23 de diciembre de 1986.

Decimoctava reforma.

Se reformaron la fracción XXXI del Apartado "A" y la fracción XIII bis del apartado "B". La primera para incluir en el inciso a), subinciso 22 los servicios de banca y crédito. La segunda para conservar exclusivamente respeto de las entidades de la

Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano, la condición de trabajadores del régimen burocrático.

Fue propuesta por el presidente Salinas de Gortari y se publicó en el Diario Oficial del 27 de junio de 1990.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el Anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social), para que sólo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Licenciado Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

Cita Néstor de Buen: "El primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñaritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

El segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de "Código", sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. La ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon 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".²³

La Exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora:

Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

La ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Sería innecesario, hacer una relación precisa de sus modificaciones. Basta señalar algunas de las más importantes:

a). En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;

b). Por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal;

c). La ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;

d). En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;

e). Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y

²³ DE BUEN, Nestor, ob. cit., p. 370.

menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

Independientemente de los valores reales de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.

Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo. De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la Nueva Ley, como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos. Así el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etcétera.

Por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: Reglamentos Interiores de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación de Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para obreros (el cual fue sustituido por las disposiciones de la Ley de 1970, ya reformadas), entre otros.

D). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En el lenguaje habitual de nuestros dirigentes sindicales, la palabra de mayor uso suele ser la de "conquista". Con ella se intenta hacer referencia a las ventajas logradas en la "lucha de clases". Esta expresión podría tener algún sentido cuando se hace referencia a la contratación colectiva efectuada limpiamente, entre empresas y sindicatos de los llamados "rojos". No lo tiene, en cambio, cuando las "conquistas" son, simplemente el medio de cubrir las apariencias y de dar aspecto de

discusión a lo que sólo es amigable composición entre líderes corruptos y empresarios. Y cuando se habla de "conquistas" a nivel de Constitución o de ley reglamentaria, la expresión resulta totalmente falsa. Ni en el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la Ley Laboral actual ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de "conquistas" en el sentido que le da a esa frase en el medio sindical. Nuestro derecho del trabajo no ha sido "conquistado", lo que no quiere decir que no sea merecido. La Ley de 1° de mayo de 1970, no fue una excepción a esta regla. Se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968. En realidad su preparación fue anterior a esa fecha, aunque la presentación de la Iniciativa ante las Cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968. En todo caso, tampoco esta ley refleja una conquista sino una dación generosa.

Relata Mario de la Cueva²⁴ a propósito de la nueva Ley, que el Presidente López Mateos había nombrado una comisión, del año de 1960, encargada de preparar un anteproyecto de Ley del Trabajo. Dicha comisión quedó integrada con el Secretario del Trabajo y de la Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos de la materia, adquiridos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como subsecretario y secretario del ramo y eminente catedrático, con el propio maestro de la Cueva y con los presidentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano para que iniciaran una investigación y estudiaran las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Para su adopción se exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En el mes de diciembre de 1961 se envió al Poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

Al iniciarse el año 1967, el presidente de la República, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó a una segunda comisión, integrada con las mismas

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., p. 55.

personas antes mencionadas y con el licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto.

En los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes.

Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año: fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero, en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Después del primero de mayo, por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder legislativo.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión, su postura fue totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores.

Así, a ejemplos: en el memorándum inicial que presentó el grupo de abogados, se objetó la definición de la jornada de trabajo diciendo que "no corresponde a la realidad", lo que era cierto, pues su propósito era corregir los abusos que se cometían, y sobre todo, evitar que en el futuro se prolonguen las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela; recordamos con pavor, pero también con tristeza, la defensa ardiente que hizo alguno de los abogados patronales, de lo que llamó el indispensable doblete: en algunas negociaciones se trabaja en dos o tres turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos no se presenta el trabajador del turno siguiente, sin que se le pueda reemplazar porque ningún otro trabajador posee los conocimientos suficientes; por lo tanto, el trabajador del primer turno debe continuar trabajando en el turno siguiente, en suma, dieciséis horas continuas; desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente, se opusieron al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los períodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que se concediera a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios, desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería reglamentarse la obligación constitucional, por lo que

se negaron a hacer cualquier sugerencia; y entre otras muchas cuestiones, manifestaron que la ley del trabajo no debía proteger las invenciones de los trabajadores.

En resumen, en un documento de ocho de julio de 1968, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

También los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue esencialmente distinta, lo que puede comprobarse con la lectura de la publicación de la Confederación de Trabajadores de México titulada: Reformas y adiciones al anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, Editorial Cuauhtémoc, 1968: partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Entre las reformas que señalaron merecen destacarse: en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los Estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales, lo que no estaba previsto en esos momentos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Constitución. De conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una Exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las Comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes: otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad.

Mario de la Cueva menciona: "Convencidos tal vez los empresarios de que era ya inevitable la expedición de la ley, presentaron un estudio ante las

comisiones de las cámaras, que dividieron en tres partes: aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables.

En la imposibilidad de consignar todas las objeciones, mencionaremos del grupo número dos: el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la Ley de 1931; las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas del contrato-ley; las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, una institución que debió suprimir la comisión por ser contraria a la equidad y de una constitucionalidad dudosa; muchas de las normas sobre las reglamentaciones especiales; el reconocimiento que hizo la ley de la propina como parte del salario; el pago del tiempo que exceda al de trabajo extraordinario autorizado por la Constitución con un salario mayor; la prima por trabajo en domingo; el pago del trabajo en días de descanso con salario doble; dos nuevos días de descanso obligatorio, el primero de enero, en el que no se trabajaba en el pasado y el cinco de febrero, aniversario del primer reconocimiento constitucional que los derechos del trabajo; el aumento del período de vacaciones; la prima de vacaciones; el aguinaldo; la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte; la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; y la creación de hospitales en empresas de personal numeroso.

Entre los aspectos inaceptables se encontraban: la interrupción de la jornada de trabajo y durante media hora, como si fuera posible trabajar ocho horas sin una sola pausa; la norma que establece que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador, para reducirlo a la suma que se paga en efectivo, pero se les olvidó a los objetantes que la norma se tomó de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Senado de la República; la norma que impone a los empresarios la obligación de preferir a los trabajadores que les hubiesen servido con anterioridad; lo que, faltando dolorosamente a la verdad, llamaron el escalafón ciego; la prima de antigüedad; la norma que previene que únicamente serán considerados trabajadores de confianza las personas que desempeñan funciones que tengan carácter general, norma que tiende a impedir la proliferación de los puestos de confianza; las normas sobre los agentes de comercio, y en especial, las relativas a los agentes de seguros; las normas sobre el trabajo a domicilio; diversas normas procesales que tenían como finalidad dar firmeza a los procedimientos en materia de huelgas; las nuevas normas sobre participación en las utilidades, cuyo destino es evitar que se continúen cometiendo abusos; el capítulo sobre habitaciones de los trabajadores; pretendieron que se introdujera en la ley el contrato a prueba y que se restableciera el contrato medieval de aprendizaje".²⁵

²⁵ Ibidem, p. 58-9.

Al concluir las uniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones.

La iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos, así, a ejemplo, en la definición del salario (la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo) se substituyó el término a cambio de con la fórmula por su trabajo, porque el primero podía dar la impresión de que subsistía la idea de que el derecho nuevo aceptaba aún la tesis de que las relaciones de trabajo se basan en un intercambio de prestaciones, siendo así que está concebido en la Iniciativa como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del Artículo 123.

La ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización.

Las Reformas Constitucionales y Legales Posteriores a 1970: Los autores de la ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931.

En el año de 1973 se reformó la Ley, con el propósito de crear principios e instituciones defensores del poder adquisitivo del salario, lo que ha dado al derecho del trabajo su verdadera dimensión: ya no es solamente un estatuto regulador de la relaciones entre trabajadores y patronos, sino que penetra definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios reducidos, mediante la creación de economatos y el otorgamiento de créditos a interés moderados.

La influencia creciente de la mujer en la vida nacional y universal, determinó al poder ejecutivo en el año de 1953 a dirigirse al poder revisor de la Constitución proponiendo la reforma del artículo 34 de la Carta Magna, a efecto de otorgar a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos. Esta primera reforma culminó con la de 1974, que consignó en el artículo 4º de la Constitución la igualdad plena de los hombres y de la mujer, y como consecuencia de

ella las modificaciones necesarias en el Código Civil, en la Ley de Población, en la de Nacionalidad y Naturalización y en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral, se relacionan con la defensa de la maternidad.

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejados de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas en incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

La reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

2.- LIMITE DE EDAD.

Está prohibido por mandato constitucional, como se ha visto ya, el empleo de menores de catorce años. Jurídicamente es nula la relación de trabajo si la persona tiene menos de catorce años. El patrón que conozca de la minoría de edad de su empleado debe separarlo del trabajo, ya que está en contra de lo dispuesto por la Constitución y por la Ley; sin embargo tiene que pagarle el salario y las demás prestaciones que le adeude, de otra manera estaríamos ante un enriquecimiento ilícito.

Independientemente de la prohibición constitucional y legal, si se da la prestación de un servicio personal subordinado, existe la relación de trabajo y todas las consecuencias legales correspondientes. Si el patrón no las acata, incurre en responsabilidad laboral y en algunos casos hasta en responsabilidad penal.

La prohibición del trabajo de los menores de 14 años comprende a los mayores de 14 y menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente apruebe la ocupación del menor, por considerar que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 22). Se considera educación obligatoria, conforme al primer párrafo del artículo 3° Constitucional, la educación primaria y la secundaria.

Es necesario precisar que la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad física, sino que es una medida de protección a la niñez. Se trata de asegurar la plenitud del desarrollo de las facultades físicas y mentales de los trabajadores, y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios obligatorios. La nación necesita salvaguardar el desarrollo elemental de los menores.

En ciertas actividades o trabajos, la Ley exige otra edad como mínimo para desempeñarlos. Ejemplo: está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de quince años, y de 18 tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques (artículo 191); asimismo está prohibida la ocupación de los menores de dieciséis años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267).

La razón por la cual se amplía la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, es el esfuerzo y destreza que requiere su desempeño, además, implica pasar largos períodos lejos de la familia y la actividad es sumamente pesada; y en las maniobras de servicio público, porque se produce un gran desgaste físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores.

Se requiere autorización para poder trabajar: Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, para poder prestar sus servicios requieren de la 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 (artículos 23, primer párrafo y 988).

Aunque sea menor, puede cobrar él mismo su salario: Los menores trabajadores podrán, por sí mismos, percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan (artículo 23, segundo párrafo). En el derecho civil, los menores de dieciocho años no pueden disfrutar de sus bienes, de donaciones, o de herencias, sino hasta que cumplan la mayoría de edad. En el derecho del trabajo el

hecho de percibir personalmente sus salarios confirma su calidad de trabajador y su capacidad para poder ejercer todos sus derechos laborales.

El cumplimiento de las normas que protegen a los menores es especialmente vigilada: El trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años se sujetará a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo (artículo 173). Solo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además, periódicamente deberán someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección de Trabajo (artículo 174).

En dónde se puede y en dónde no se puede trabajar: Los menores de dieciséis años no pueden trabajar en:

1.- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (cantinas, bares, tabernas, etcétera);

2.- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres (establecimientos denominados "giros negros");

3.- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo, sobre este particular, en la Exposición de Motivos de la reforma constitucional de 1962 se señaló: "Los trabajos de ambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el artículo 383 del Código Internacional del Trabajo de la O.I.T.;

4.- Trabajos subterráneos (minas) o submarinos, estas labores constituyen en sí mismas actividades con un alto riesgo, y además, requieren que el trabajador tenga una condición física completa debido al gran esfuerzo que se realiza en su desempeño;

5.- Labores peligrosas o insalubres (laboratorios, basureros, gasolineras). El artículo 76 establece que: "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". El mismo precepto añade que: "Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición".

6.- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal (cargadores en empresas de mudanzas, bodegueros);

7.- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche (veladores, empresas de seguridad privada).

Los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo nocturno industrial (artículo 175, fracción II); el trabajo en el extranjero, a no ser que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados (artículo 29), y como se ha dicho, como pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques.

3.- JORNADA DE TRABAJO.

Concepto: El Maestro Mario de la Cueva nos dice: "Mucho tiempo meditaron los miembros de la Comisión, hasta que vimos que en las disposiciones de la Ley vieja había una transmutación de los conceptos, pues para la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, jornada de trabajo significaba, no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado y a falta de estipulación, por el máximo legal, quiere decir, la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo. La solución se presentó bajo el rumbo de principio del trabajo efectivo.

La postura de la Ley de 1931 irrumpió en su artículo 111, fracción XVI, que expresaba que el patrono está obligado a "pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono", norma de la que se dedujo que aún cuando no exista culpa del trabajador, si no puede determinarse la del patrono, el riesgo de la producción, que es el riesgo de la empresa, recae, no sobre el creador del riesgo y receptor de los beneficios de la actividad de empresa, sino sobre quien nada tiene que ver ni con la creación del riesgo ni con los beneficios.

La Comisión adoptó una solución plenamente nueva, resultado de una confrontación de la idea de la justicia social y de las razones que condujeron al constituyente a la limitación de la jornada, con los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico y agobiador y de una vida social que crece de día en día en complejidad. La nueva solución consiste en la substitución del principio del trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono.

La nueva tesis fue objeto de una larga discusión: en el memorándum inicial de los abogados representantes de los empresarios, se insistió en el principio del trabajo efectivo y se propuso que el artículo 58 dijera que "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio". La Comisión sostuvo su pensamiento, porque es la traducción de la idea nueva del derecho del trabajo y de sus

principios, y ofreció la redacción siguiente, misma que se adoptó definitivamente en la Ley nueva: jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo".²⁶

Así tenemos que la definición de la jornada de trabajo se encuentra en la Ley en el artículo 58: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Esta definición es producto de una nueva concepción del derecho de trabajo. Es la ruptura con la corriente contractualista, consignada en la anterior Ley de 1931, donde se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas.

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 prestar su trabajo.

El concepto legal, que hacemos nuestro, implica una ruptura, en favor de los trabajadores, de la idea expuesta en la Conferencia de Washington (1919) en el sentido de que la jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente agilizado. Este criterio traía consigo la idea de que un trabajador podría "deber" una parte de su jornada, si no la cumplía íntegramente por razones ajenas a él.

La cuestión, resuelta por la ley mexicana en términos tan claros trae consigo, sin embargo, algunos problemas colaterales. Así en los casos en que el patrón proporciona servicio de transporte a los trabajadores podría entenderse que la jornada se inicia a partir del momento en que se comienza el traslado. En nuestro concepto no se puede alcanzar una sola conclusión. Es necesario contemplar cada caso particular. Así, si el transporte se presta a partir de un campamento (por ejemplo, en trabajos en caminos) para llegar a un punto en que se inicia la labor, la jornada se computará, por lo menos, desde que se inicia el viaje. Por el contrario, en los casos de industrias alejadas de los centros de población en que el transporte se proporciona como un servicio para facilitar a los trabajadores el acceso al lugar de trabajo o el regreso a su domicilio, la jornada se inicia y se termina a pie de fábrica y no el iniciarse o concluirse el transporte.

Es importante destacar, por último, que la palabra "jornada", aunque definida como el "tiempo de duración de trabajo diario de los obreros" (Diccionario de la Real Academia, 1984), se ha extendido, al grado de que suele hablarse de una jornada continua que excede de varios días (por ejemplo dos días completos de trabajo por

²⁶ Ibidem, p. 273-4.

otros dos o tres de descanso), e inclusive se utiliza la expresión "jornada semanal", que gramaticalmente contradictoria tiene, sin embargo, cierta aceptación.

Necesidad de limitar la jornada: La necesidad de limitar la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos, médicos, psicológicos, económicos y sociales, y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón.

En torno al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad.

Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea.

La limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, debe atender a las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza, pues si es una relación laboral en que se requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada de trabajo debe ser menor de ocho horas. En cambio existen otras relaciones laborales en las cuales no se desarrolla ningún esfuerzo físico o mental grave, por lo que no es necesario reducir la jornada de trabajo.

No obstante que se señala una jornada máxima de trabajo, la misma Constitución y la Ley, en sus artículos 123, XXVII, inciso a) y 5°, III, respectivamente, establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo.

La jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general. Lo anterior se identifica con la idea de que la limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino atender a las circunstancias de cada relación laboral.

El campo de aplicación de la ley: Todas las fracciones del artículo 123 están regidas por su párrafo introductorio, consecuentemente, se aplican a todos los trabajadores, cualquiera que sea el trabajo que desempeñen y a todas las empresas. El principio de la jornada máxima no es una excepción.

El artículo 69 de la Ley vieja decía que el principio de la jornada máxima "no era aplicable a las personas que desempeñen servicios domésticos". La Comisión suprimió esa norma, porque era contraria a las disposiciones del artículo 123, y porque los trabajadores domésticos tienen la misma categoría que corresponde a los restantes trabajadores: son seres que poseen la misma dignidad.

Señala Néstor de Buen: "En la "Declaración de Principios de la Segunda Internacional" (París, 1889), se propone la fijación de una jornada máxima de trabajo de ocho horas para los adultos y de seis horas para quienes tuvieran de catorce a dieciocho años. No debe dudarse que en la decisión de quienes propusieron los principios fundamentales se encontraban presentes los acontecimientos del 1° de mayo de 1886 que reflejan la lucha de los obreros norteamericanos por la implantación de la jornada de ocho horas. Esto costó la vida a Augusto Spies, Alberto R. Parsons, Adolfo Fisher, George Engel, y Luis Lingg, y la libertad a Miguel Schwab, Samuel Fielden y Oscar W. Neebe, pero dio una bandera y una fecha al movimiento obrero mundial".²⁷

Nuestra Constitución de 1917, reflejando aquellos antecedentes y el muy inmediato de la huelga de Cananea, incluyó en la primera fracción del artículo 123 la disposición que establece la duración máxima de la jornada de ocho horas. Igual preocupación se pone de manifiesto en Versalles, al fijar como objetivo de urgente atención para la Organización Internacional del Trabajo la reducción de la jornada a ocho horas. Esto provoca la convocatoria a una Conferencia que habría de celebrarse en Washington, en el mismo año de 1919.

La Conferencia de Washington suscitó una violenta controversia entre los representantes obreros y patronales. Estos últimos rechazaban la posibilidad de una limitación de la jornada aduciendo que no era oportuna en un momento en que la economía, arruinada por la guerra, exigía un supremo esfuerzo de trabajo. No obstante esa oposición, algo se logró, aceptando la limitación, de manera general, sólo para los establecimientos industriales.

En México, la jornada de ocho horas fue exigida por los trabajadores huelguistas de Cananea. En el orden legislativo, la legislación de los Estados de Jalisco (1914) y Veracruz consagró la jornada de nueve horas. El proyecto de Ley Zurabarán la fija, por primera vez, en ocho horas, solución que aparece también consignada, como regla general, en la Ley del Trabajo de Yucatán.

Clasificación de las jornadas: La clasificación de las jornadas de trabajo puede hacerse considerando diferentes puntos de vista. Alonso Olea,²⁸ por ejemplo, nos habla de jornada normal, jornadas reducidas y jornadas especiales, con lo que

²⁷ DE BUEN, Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, undécima edición, Edit. Porrúa, México, 1996, p. 160.

²⁸ ALONSO OLEA, Manuel, Derecho del Trabajo, sexta edición, Ed. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección Publicaciones, Madrid, 1980, p. 168-73.

atiende a su duración legal. Pérez Botija²⁹ reduce la clasificación sólo a dos términos: jornada legal y horas extraordinarias, Nuestra Ley considerando la parte del día en que se desarrolla la jornada menciona tres clases: diurna, mixta, y nocturna. Sin embargo, también en la ley se pueden encontrar otros conceptos clasificables: jornada de menores, jornadas ilimitadas, jornadas ordinarias y extraordinarias, etc.

Creemos que podrían hacerse diversas clasificaciones de las jornadas, de acuerdo con las especiales circunstancias que hay que tener en cuenta en cada caso.

Sin embargo la realidad demuestra que las jornadas se cambian de tal manera que la duración distinta puede derivar, bien de las horas del día que comprende, bien de la edad, del sexo y de la especialidad de los trabajadores, bien de su condición de ser normal o extraordinaria.

Conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

a) Jornada diurna. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (artículo 60). El máximo legal de duración es de ocho horas (artículo 61).

b) Jornada mixta. Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna (artículo 60). Su duración máxima es de siete horas y media (artículo 61).

c) Jornada nocturna. Sus límites son las veinte y las seis horas (artículo 60) y tiene una duración máxima de siete horas (artículo 61).

d) Jornada reducida. **Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, agrega que entre cada período de la jornada se les deberá conceder un reposo de una hora por lo menos** (artículo 177). En algunas actividades por ejemplo, la de las tripulaciones aeronáuticas, también se limita a la jornada máxima por abajo de los límites legales (artículo 224).

e) Jornada especial. En esta clasificación Néstor de Buen menciona: "Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la Ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (artículo 59)".³⁰ También se denomina jornada especial según Dávalos José: "a la que se desarrolla el día de descanso,

²⁹ PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid, 1950, p. 181-3.

³⁰ DE BUEN, Nestor, ob. cit. p. 163.

prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, con un salario doble por el servicio prestado".³¹

f) Jornada ilimitada o indeterminada. Parece poco congruente con los principios constitucionales al aceptar que pueda haber una jornada ilimitada. Sin embargo respecto de los trabajadores domésticos la ley sólo exige (artículo 333) que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.

g) Jornada continua. No está definida por la Ley. Sólo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada (artículo 63).

h) 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 (artículo 64).

i) 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 de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65).

j) Jornada extraordinaria. Es aquella que se prolonga por 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 (artículo 66).

Cómputo semanal del tiempo de trabajo: En el artículo 123 Constitucional, Apartado "A" las fracciones I y II establecen la jornada máxima diaria, diurna y nocturna y en la fracción IV se consagra el principio del descanso semanal: "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos".

En la Ley Federal del Trabajo el artículo 59 prevé una mortalidad interesante:

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada máxima de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

³¹ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, octava edición, Edit. Porrúa, México, 1998, p.185.

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.

Es evidente que la idea de "modalidad equivalente" admite todo tipo de posibilidades. De hecho lo que establece es una duración semanal del tiempo de trabajo, fórmula que ha sido acogida de la mejor manera, por regla general mediante la eliminación del trabajo en los sábados incorporando una parte o la totalidad de la jornada sabatina a los cinco días restantes.

Los trabajos de emergencia: En la clasificación de las jornadas de trabajo se mencionó la jornada de emergencia, consignada en el artículo 65 de la Ley. Se da en el supuesto de una prolongación de la jornada ordinaria a causa de un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa; esa prolongación será por el tiempo necesario para evitar tales males.

También puede darse la obligación del trabajador de cubrir una jornada de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se cambien por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan; resultaría incongruente que el trabajador se negara a tomar una hacha o una pala con el pretexto de que su obligación para el empresa es como chofer o electricista, por ejemplo.

Este tipo de trabajo de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar la vida de su compañero, del patrón y la existencia de la empresa misma, que es la fuente de trabajo. Se trata de una obligación moral convertida en obligación jurídica.

Dice la Ley que la retribución que debe pagarse es igual al monto que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria, solución que se tomó de la Ley vieja. Se sostuvo en el pasado en diferentes ocasiones que la solución adoptada violaba la fracción XI del artículo 123, que dispone que el tiempo extraordinario se pagará con un ciento por ciento más del salario de las horas de la jornada. Sin embargo la Comisión recordó que cuando se hicieron las primeras críticas, se respondió que los trabajos emergentes no eran el trabajo extraordinario mencionado en el texto constitucional, porque no era una prolongación de la actividad normal de la empresa, sino una emergente dirigida a salvar la vida de las personas en peligro o a la empresa y a los bienes de ella y de los trabajadores, actividad que si bien sirve para evitar una pérdida al empresario, es también la conservación de una fuente de trabajo; con otras palabras: es un deber de humanidad y su resultado un beneficio para todos.

La prestación de estos trabajos es una obligación jurídica y su incumplimiento es grave, porque implica la violación de un deber ético fundamental. Ciertamente no está señalado expresamente en la Ley como una causal de rescisión,

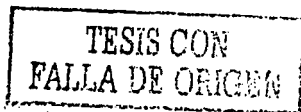
pero es de la misma o mayor gravedad a las enumeradas en el artículo 47, por lo que resulta aplicable a la fracción final de este precepto. Nos asalta, sin embargo, una duda, pues la prestación de los auxilios puede implicar un peligro grave para quien va a prestarlos; creemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje habrán de resolverse entre las dos alternativas con sentido de equidad.

Jornada extraordinaria: Consiente el legislador de que al fijar un máximo a la jornada de trabajo iba a ser rebasada por diversas situaciones no previsibles, de índole económica o técnica, fue por ello que reguló el trabajo en jornada extraordinaria.

Concepto: la determinación de la idea debe desprenderse del concepto que propusimos para la jornada ordinaria, por lo tanto, damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono.

Sirve de apoyo a lo anterior la Ejecutoria sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible a página 980, Tomo XLIX, Quinta Epoca, del Semanario Judicial de la Federación, publicada en los siguientes términos:

"SERVICIO EXTRAORDINARIO, PAGO DEL. *El servicio extraordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, pero no como un empleo distinto, aún desempeñado en la misma empresa, y la razón de que dicho servicio, como la prolongación de la jornada normal, se pague con el doble del salario que corresponde a ésta, estriba, por una parte, en que se exige del trabajador un esfuerzo mayor, puesto que cada hora de trabajo que transcurre exige una mayor tensión y, consiguientemente, un esfuerzo mayor, y por otra, en que la existencia de esa necesidad extraordinaria en la empresa, significa una utilidad para la misma, utilidad que debe necesariamente, pagar en forma extraordinaria, por el esfuerzo mayor que desarrolla el obrero, sin que valga alegar en contrario, que el artículo 123 de la Constitución no distingue el servicio extraordinario según que se preste o no, en el mismo o en diverso empleo o jornada, porque la Constitución habla de servicio extraordinario como prolongación de la jornada, mas no como un segundo empleo, pues debe tenerse en cuenta que el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas y la fijación de los casos en que es posible prestar servicio extraordinario, es una medida imperativa que se impone, tanto a los trabajadores, como al patrono, puesto que es dictada, no para proteger el salario de los obreros, sino fundamentalmente su salud de tal manera que la prohibición de excederse en dicho servicio, alcanza a ambos grupos; y si se ha reconocido la obligación para los empresarios de pagar las horas extra que excedan de las señaladas en la Constitución, ello se debe a que, de otra manera, se autorizaría un enajenamiento ilegítimo; mas para que*



esto ocurra, es indudable que se reúnan los requisitos señalados para el servicio extraordinario, esto es, la prolongación de la jornada ordinaria y la utilidad extra para la empresa, lo que no existe tratándose de un segundo empleo, porque el empresario no obtiene utilidad con utilizar al mismo trabajador del primer turno, ya que, por el contrario, empleando a un trabajador nuevo, tiene seguramente un mejor rendimiento; por lo que faltando uno de los requisitos fundamentales para que exista la obligación patronal de pagar salario doble, es claro que no se está dentro de lo dispuesto en la fracción XI del artículo 123 constitucional, ya que aunque un trabajador puede, después de prestar sus servicios en una empresa en la jornada diurna, trabajar durante la nocturna, este segundo servicio no puede considerarse como extraordinario, pues el hecho de que se efectúe en la misma empresa, no hace cambiar la naturaleza del servicio, y de obligarse al patrono a efectuar doble pago, conforme al salario de la primera jornada, se pagaría en realidad, a los trabajadores, un salario mucho mayor del que efectivamente le corresponde, puesto que siendo los empleos distintos, los salarios tienen que ser igualmente diversos, o lo que es lo mismo, al segundo empleo no corresponde el salario del primero y si se duplicara, resultaría que el patrono pagaría una cantidad excesiva y serían entonces los trabajadores quienes obtendrían un enriquecimiento ilegítimo".

Concepto de circunstancias extraordinarias: la prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario, sino que debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima.

Las circunstancias extraordinarias que permiten prolongar las jornadas son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos.

El trabajo extraordinario puede ser permanente o temporal: ocurrirá lo primero si la actividad de la empresa, por necesidades de orden técnico, no podría desarrollarse sin él, como en el caso citado de los trabajos continuos; lo segundo derivará de circunstancias accidentales.

El límite de duración de la jornada extraordinaria: la norma de la Declaración dispone que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

El artículo 74 de la Ley vieja redujo la parte segunda del límite a tres veces por semana, como una mejor protección para el trabajador, pues, según la Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, la fórmula

constitucional permite tres días de trabajo con jornada de once horas, un cuarto día con jornada de ocho y nuevamente tres días seguidos con jornada de once.

Forma de computación de las horas extras de trabajo: En los principios de la Ley de 1931 sostuvieron los abogados de las empresas que las horas extras eran únicamente las que excedieran de la jornada máxima de ocho horas. Pero la doctrina y la jurisprudencia sostuvieron firmemente que son todas las que excedan a la jornada que deba cumplir el trabajador.

La retribución al trabajo en jornada extraordinaria es en relación al tiempo de esa jornada, es decir, se paga el salario por el tiempo extraordinario que trabaja determinada persona.

En apoyo a la precedente consideración se cita la Tesis sustentada por la Cuarta Sala, visible a página 51, Tomo 42 Quinta Parte, Séptima Epoca, del Semanario Judicial de la Federación; publicada en los siguientes términos:

"HORAS EXTRAS, TRABAJADORES DESTAJISTAS CON DERECHO AL PAGO DE. *Los trabajadores que cobran su salario a destajo tienen derecho al pago de horas extras, siempre que tengan la obligación de estar al servicio del patrón el tiempo excedente de la jornada legal, ya que los artículos 123, apartado A, fracción XI, de la Constitución y 74 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no distinguen, al fijar el máximo de la jornada, el caso de los trabajadores que perciban su salario por unidad de tiempo y el de los que cobren por unidad de obra".*

Nota: Esta tesis también aparece en Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, tesis relacionada con jurisprudencia 127, pág. 112.

Un punto muy discutido sobre la jornada extraordinaria ha sido el que plantea la cuestión de si existe la obligación de prestar trabajos en jornada extraordinaria.

Al respecto sirve de apoyo la Tesis sustentada por la Cuarta Sala, visible a página 28, Tomo CXXI Quinta Parte, Sexta Epoca, del Semanario Judicial de la Federación; publicada bajo el siguiente rubro y texto:

"TRABAJO EXTRAORDINARIO. OBLIGACION DE PRESTARLO. *El régimen de tiempo extraordinario consignado por la Ley Federal del Trabajo, sólo puede determinarse del estudio armónico y en conjunto de las disposiciones que se relacionan con el mismo y no a través de la valoración aislada de alguna de ellas. Esto es evidente*

porque según el artículo 69 de la misma ley, el máximo de duración de la jornada legal es la de ocho horas y el artículo 74 de la propia legislación prevé la posibilidad, ante circunstancias especiales, que puedan aumentarse las horas de la jornada, pero considerando este tiempo como extraordinario, siempre y cuando que (sic) no exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; en estos casos, el patrón tiene obligación de pagar al trabajador con un ciento más del salario asignado para las horas de jornada legal (artículo 92 de la Ley en consulta). Si analizamos en conjunto esas disposiciones, tenemos que, ante circunstancias especiales en que la empresa necesite un trabajo fuera de la jornada legal, puede ordenarse a alguno de sus trabajadores que prorogue su jornada y éste tiene obligación de acatar tal determinación, sobre todo si la situación es imprevista, ya que el patrón generalmente no tiene a quien recurrir, más que a sus propios trabajadores, y si éstos tienen un contrato de trabajo que los obligue con el patrón y por virtud del mismo la obligación de cooperar al desenvolvimiento de los fines de la empresa, es manifiesto que al estar prevista en la ley la posibilidad de aumentar la jornada, los trabajadores, salvo causa justificada, tienen obligación de laborar para el patrono durante ese tiempo extraordinario, siempre y cuando el trabajo que vayan a desempeñar tenga relación directa o inmediata con las labores ordinariamente desarrolladas".

Del mismo modo sirve de apoyo la Tesis sustentada por la Cuarta Sala, visible a página 22, Tomo 181-186 Quinta Parte, Séptima Epoca, del Semanario Judicial de la Federación; publicada en los siguientes términos:

"HORAS EXTRAS, NEGATIVA PROCEDENTE DEL TRABAJADOR A LABORAR DURANTE LAS, CUANDO EL PATRON NO ACREDITA SU NECESIDAD. Si el patrón no acredita en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo contratado y en los días de su descanso semanal, la negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrón, no puede considerarse como un motivo que constituya una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón".

Mario de la Cueva³² no admite la posibilidad de que exista la obligación de prestar servicios extraordinarios, pues el fin de la Ley es el de proporcionar al trabajador un descanso diario para que pueda realizar sus diversas actividades. Cuando el artículo 68 señala que: "Los trabajadores no están obligados a prestar servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo", la ley se refiere al

³² DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. p. 283.

capítulo que regula la jornada ordinaria. La Ley se ocupa de la jornada extraordinaria, por circunstancias extraordinarias.

Si fuera obligatorio el tiempo extraordinario se estaría contrariando lo dispuesto por el artículo quinto constitucional que establece que nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento. El derecho del trabajo es un ordenamiento protector del trabajador, por lo que no se puede dejar a la voluntad del patrón la potestad de exigir la prestación de servicios extraordinarios. El artículo 31 de la propia Ley establece, además, que los contratos y relaciones de trabajo obligan sólo a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme con la buena fe y la equidad; si se está obligando a un trabajador a prestar un servicio en contra de su voluntad, se va contra la buena fe y la equidad.

Néstor de Buen³³ comparte la opinión de la Suprema Corte de Justicia de que existe la obligación de prestar servicios extraordinarios, pues hay la posibilidad de prolongar la jornada ordinaria como excepción a la disposición del artículo 68 que establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del máximo legal; si se interpreta este concepto en sentido contrario, se deduce que sí existe la obligación de prestar servicios extraordinarios.

Un serio problema con respecto a la jornada extraordinaria que afrontaba el trabajador antes de la vigencia de las reformas de 1980 era probar que había prestado servicios extraordinarios, ya que la Suprema Corte de Justicia había establecido jurisprudencia en virtud de la cual quien tenía la carga de la prueba del tiempo extraordinario era el propio trabajador; lo debería probar momento a momento.

Las reformas procesales que entraron en vigor el primero de mayo de 1980 enterraron definitivamente esa pesadilla del trabajador. La prueba de la duración de la jornada de trabajo y del monto y pago del salario es una carga del patrón, conforme al artículo 784: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: ...VIII. Duración de la jornada de trabajo (se entiende ordinaria, extraordinaria, de emergencia, especial, etcétera). ...XII. Monto y pago del salario (incluyendo el pago de la jornada extraordinaria)...".

Como producto de la reforma procesal de 1980 se gestó un cambio en el criterio que venía sustentando la Suprema Corte, a fin de establecer la obligación del

³³ DE BUEN, Nestor, ob. cit. p. 172.

patrón de probar que el trabajador únicamente laboró en jornada ordinaria, para el caso de que le reclame el pago de tiempo extraordinario.

El pago del tiempo extraordinario está regulado por los artículos 67 y 68 de la Ley. Las horas de trabajo extraordinario se deberán pagar con un 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria y si la prestación del tiempo extraordinario, excede de nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria.

En base al principio de la analogía es conveniente dejar asentado que el pago de un 200% más del salario de la jornada ordinaria también corresponde al trabajador en el exceso de tres horas diarias de tiempo extraordinario. La Ley no lo prevé así en el segundo párrafo del artículo 68, sin embargo, la misma razón ahí asentada, es valedera para el criterio que establece el mismo pago al exceso de tres horas extraordinarias diarias.

Establece Néstor de Buen: "Por último, la jornada extraordinaria es el resultado de establecer el salario por tiempo. La unidad de tiempo determina la percepción del trabajador. En el caso del salario por obra o a destajo, lo que determina la percepción del trabajador es el producto y no el tiempo empleado en hacerlo. La limitación legal opera sólo en el sentido de que en una jornada legal el trabajador deberá tener la oportunidad de generar un salario adecuado a su categoría y nunca inferior al mínimo".³⁴

El horario de trabajo: La Ley hace poco caso del horario de trabajo. Lo toma en consideración a propósito de la división de las jornadas en las categorías de diurna, nocturna y mixta (artículo 60) y nuevamente lo menciona al establecer el contenido mínimo del reglamento interior de trabajo (artículo 423).

La sujeción del trabajo a un horario determinado es, sin embargo, una garantía fundamental del trabajador. Ha correspondido a la Suprema Corte el adecuado reconocimiento de esta situación, mediante la siguiente Jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala, visible a página 145, Tomo V, Parte SCJN, Sexta Epoca, del Apéndice de 1995:

"HORARIO DE TRABAJO. NO PUEDE SER ALTERADO UNILATERALMENTE POR EL PATRON. Los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo estipulación en ese sentido. Si no

³⁴ Ibidem, p. 169.

concurren en sus circunstancias, no puede el patrón variar el horario de prestación de servicios".

La razón es obvia: el trabajador debe de tener la posibilidad de disponer libremente de su tiempo de descanso e, inclusive de establecer compromisos a determinadas horas: estudios, deportes, otra actividad remunerada, etcétera, todo lo cual podría verse en grave predicamento si su horario de trabajo dependiere, exclusivamente, de la voluntad patronal.

Según Néstor de Buen: "El derecho a tener un horario determinado no significa, sin embargo, que éste sea siempre el mismo. En algunas empresas de doble o triple turno suele aceptarse la posibilidad de su rotación generalmente motivada por el deseo de que el turno incómodo, o sea, el nocturno, no deben cubrirlo permanentemente los mismos trabajadores".³⁵

En relación a los niños trabajadores, **la Ley prohíbe el trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en jornadas especiales los días domingos y de descanso obligatorio.** Si el patrón, contraviniendo la Ley, hace que el menor de dieciséis años trabaje horas extras, cada hora deberá pagarla al triple; a los adultos les paga doble las primeras nueve horas extras acumuladas en una semana, y a partir de la décima hora se las paga al triple (artículo 178). Se trata de una prestación superior a la que se concede a los adultos.

Para el caso de que un menor preste servicios en su día de descanso semanal o en día de descanso obligatorio como el 1° de enero o el 16 de septiembre, se le remunerará en idéntica forma que a los adultos, es decir, con un salario triple (artículo 73, 75 y 178).

Estas prohibiciones se establecen con el fin de que el menor pueda estudiar, convivir con su familia y con sus amigos, practicar algún deporte, etcétera; se trata de proteger el desarrollo normal, familiar y social del menor.

4.- DIAS DE DESCANSO.

Nos dice Manuel Alonso García: "las interrupciones de la jornada laboral suponen una suspensión de la prestación de trabajo entre el término de aquellas y la siguiente. Rompen la continuidad periódica de la prestación".³⁶

³⁵ *Ibidem*, p. 181.

³⁶ ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ed. Ariel, Barcelona, 1973, p. 480.

Este concepto tiene validez entre nosotros si se precisa que la suspensión en la prestación del trabajo puede producirse, igualmente, durante la jornada. Es el caso del descanso de media hora en la jornada continua (artículo 63).

No pueden confundirse la interrupción y la suspensión. En la primera subsisten todas las obligaciones mutuas, con excepción de la de prestar el trabajo. La suspensión, en cambio, detiene el cumplimiento, por regla general, de las obligaciones fundamentales.

La interrupción de la jornada de trabajo puede derivar de causas diversas. Por señalar sólo las más importantes, podríamos mencionar, con Alonso García³⁷ las legales y las voluntarias. Las primeras están señaladas en ley (media hora de descanso durante la jornada continua, séptimo día, días festivos, vacaciones, etc.); las segundas derivarían de la voluntad del patrón, ya que la del trabajador no es susceptible, por sí sólo, de interrumpir lícitamente la jornada. A esta clasificación nosotros agregaríamos las convencionales, que pueden ser el resultado de un acuerdo directo entre el trabajador y el patrón, por ejemplo, una licencia, o bien el resultado de la contratación colectiva. La gama de posibilidades de interrupciones convencionales es amplísima.

El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

De conformidad con lo expresado en los renglones anteriores, 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.

El Descanso Semanal: Lo define Manuel Alonso Olea, como "el ininterrumpido de un día a la semana".³⁸ Tiene, según el propio autor nos lo recuerda, un origen básicamente religioso. Aparece reiteradamente en el Antiguo Testamento (Génesis, 2:3; Exodo 16 18; 31 13-16; 34 21, etcétera) y pasa al cristianismo donde se transforma en un día de celebración "esto es, de inversión sacra o espiritual de un ocio que se impone justamente con esta finalidad. Ahora aparece sustancialmente desvinculado del motivo religioso, pero aún conserva, en lo sustancial, un sentido bíblico.

En el artículo 69 se expresa el concepto diciendo que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro". La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en forma

³⁷ Ibidem, p. 481.

³⁸ ALONSO OLEA, Manuel, ob. cit., p. 176.

convencional entre los trabajadores y el patrón, cuando el trabajo requiera una labor continua (artículo 70), pero en los reglamentos de la ley se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo (artículo 71).

Aún cuando en la Exposición de Motivos no se haga referencia alguna a la razón que se tuvo para que, en forma preferente, el descanso semanal se efectúe el domingo, en realidad ello se hizo por la costumbre social que se vincula, entre otras cosas, a la posibilidad de que la familia se reúna, dado que las escuelas también cierran los domingos. Además en esas fechas se presentan espectáculos masivos (fútbol, toros, béisbol, etcétera) por regla general al alcance de la economía de los trabajadores que así tienen oportunidad de presenciarlos.

Las finalidades del descanso: la primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura.

La determinación del día de descanso: no era conveniente consignar una disposición rígida, porque la vida económica tal vez no la soportaría. La ley señaló dos normas que parecieron suficientes:

a) El artículo 71 contiene la regla general, al decir que en los reglamentos de la ley se "procurará que el día de descanso semanal sea el domingo", una disposición que deriva de una vieja tradición que viene del cristianismo;

b) La segunda regla regula los problemas del descanso en los trabajos continuos, a cuyo fin establece el artículo 70 que "los trabajadores y el patrono fijarán de común acuerdo los días en que los primeros deben disfrutar del descanso".

El pago del salario: En la fracción IV del artículo 123, inciso "A" se establece el descanso semanal, pero no se determina que deba ser remunerado. El texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1931 tampoco lo señaló. Correspondió a una Iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas en el año de 1935 el que se adicionara el primer párrafo del artículo 78, que se limitaba a reproducir el texto constitucional, con la indicación de que el descanso llevaría implícito el pago del salario íntegro. Como ya vimos, en el artículo 69 de la ley actual se reprodujo textualmente el texto adicionado del artículo 78 de la anterior.

El pago del salario correspondiente al descanso semanal se determinará de la siguiente manera:

Si el trabajador recibe un salario por jornada, el día de descanso semanal se pagará con una cantidad igual a la sexta parte del salario semanal, si se trata de un día de descanso por seis de trabajo. Si el trabajador recibe un salario mensual, el de los días de descanso semanal se entiende incluido en dicho salario, siempre y cuando no sea inferior al mínimo legal o convencional. Si el trabajador recibe un salario variable por trabajar a destajo o a comisión, los días de descanso se pagarán con una parte proporcional del salario efectivamente devengado en una semana, al cual se adicionará. "Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana, preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón" (artículo 72).

En realidad cuando se trata de salario variable, por regla general se calcula el precio de la unidad de obra o el importe de la comisión de tal manera que incluya la parte proporcional del séptimo día.

La prima dominical: Una de las novedades interesantes de la Ley de 1970 consistió en el establecimiento de una prima en favor de los trabajadores que habitualmente presten sus servicios los domingos. En el segundo párrafo del artículo 70 se dispone, precisamente lo siguiente:

"Los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

Néstor de Buen menciona: "La razón de ser de esta prestación, es evidente. Si, como ya dijimos, el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte, resulta obvio el fondo de injusticia que encierra el que, por necesidades del servicio, algunos trabajadores tengan que descansar en un día distinto, menos propicio para cumplir con los fines señalados. En compensación por esa evidente desventaja se ha establecido el pago adicional del veinticinco por ciento que se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Esto excluye que pueda determinarse sobre el salario integral (artículo 84) o sobre los salarios devengados en jornada extraordinaria".³⁹

Debe quedar claro que la hipótesis de la ley es que el trabajador, normalmente, labore en domingo y descanse otro día. Los casos en que, por excepción, se labora en domingo son contemplados, en el artículo 73 que establece el pago, en ese caso, de un doscientos por ciento más del salario, además del que corresponda al descanso. También se aplica esta regla cuando se trabaja en otros días de descanso.

³⁹ DE BUEN, Néstor, ob. cit., p. 186-7.

El trabajador no está obligado a trabajar en sus días de descanso: la prohibición es expresa y no valen contra ella las necesidades de las empresas, porque éstas tienen el deber jurídico y técnico de organizar su trabajo, distribuyéndolo adecuadamente o utilizando los trabajadores adicionales que requieran.

La semana de 40 horas: El sector obrero tiene como una de sus principales metas la de lograr la consecución de la semana laboral de 40 horas de trabajo.

En el ámbito legal no existe disposición alguna que contemple una duración semanal de las horas de trabajo; ni en el artículo 123 constitucional, ni en la Ley se encuentra algún precepto al respecto.

Dávalos José dice: "Los trabajadores argumentan que no es correcto que la jornada de trabajo sea mayor del máximo legal de 8 horas y que es conveniente tener un descanso semanal de dos días. Así, sostienen que esta reducción del tiempo de trabajo, acompañada de una adecuada capacitación, se compensaría con aumentos en los índices de productividad.

El sector patronal a su vez se opone a esta pretensión de los trabajadores, argumenta que la situación económica reinante no le permite tales concesiones y que los trabajadores sólo buscan la manera de trabajar menos y que no producirían ni más ni mejor con dicha concesión".⁴⁰

Ambas posiciones son indiscutibles, pero puede encontrarse soluciones comunes; se ha sugerido que en los dos días de descanso propuestos se utilice a otros trabajadores que carecen de empleo para disminuir la desocupación; a esta medida se le señalan inconvenientes, tales como que acarrearía mayores costos a los patrones que los trabajadores que laboran sólo esos días no tendrían un ingreso suficiente.

Esta controversia ha sido solucionada con un medio previsto por la Ley: a través de los contratos colectivos de trabajo los trabajadores de diversas empresas han obtenido la semana laboral de 40 horas. Esta solución de diversas empresas, parece adecuada y por lo mismo otros trabajadores pueden obtener este beneficio atendiendo a las peculiares circunstancias a que estén sometidas las empresas donde trabajen.

Los descansos obligatorios: Se entiende por "descanso obligatorio" el decretado en la ley para que los trabajadores disfruten de una fecha de tradicional reunión familiar (por ejemplo, los días 1° de enero y 25 de diciembre), conmemoren

⁴⁰ DAVALOS, José, ob. cit., p. 193-4.

acontecimientos nacionales (5 de febrero, 21 de marzo, etcétera) o celebren el día a ellos dedicado internacionalmente (1° de mayo).

El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora.

La Comisión aumentó la lista de la Ley de 1931, con dos fechas: el primero de enero y el cinco de febrero. En el memorándum de 31 de marzo de 1969, la Confederación de Cámaras Industriales propuso al Congreso de la Unión que se suprimiera de la lista el 5 de febrero. En el memorándum que presentó la Comisión al Congreso para refutar el de la CONCAMIN, expresó los fundamentos de la iniciativa:

Las razones que se tuvieron para considerar el cinco de febrero como día de descanso obligatorio consisten en que fue en esa fecha cuando México expidió la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia, un conjunto de disposiciones que se adelantaron al mundo y que constituyen hoy una base inmovible para el bienestar de los trabajadores. El cinco de febrero en la fecha más importante dentro de nuestra historia de la legislación del trabajo.

En el artículo 74 se señala lo siguiente:

"Son días de descanso obligatorios:

I. El 1° de enero;

II. El 5 de febrero;

III. El 21 de marzo;

IV. El 1° de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El 20 de noviembre;

VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre.

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

El 1° de enero no tiene, en realidad, más que una razón social de ser. La fiesta tradicional de fin de año no debe quedar limitada por la necesidad de presentarse el trabajador a laborar de inmediato. De todas maneras tiene, al mismo tiempo, un valor religioso.

El día 5 de febrero conmemora, como señala De la Cueva, "la fecha más importante dentro de nuestra historia de la legislación de trabajo", esto es, la

promulgación en Querétaro, en 1917, de la Constitución que contiene, en su artículo 123, la primera Declaración de Derechos Sociales en la historia.

El 21 de marzo recuerda el nacimiento de Benito Juárez, el año de 1806.

El día 1° de mayo, día internacional del trabajo, evoca, la huelga general del año de 1886, en la ciudad de Chicago, Estados Unidos de Norteamérica, que culminó con la pena de muerte impuesta a los líderes Augusto Spies, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischer y George Engel, la prisión, perpetua para Miguel Schwab y Samuel Fielden y por quince años para Oscar W. Neebe. Luis Lingg evitó la horca, suicidándose en su celda.

La iniciación de la guerra de Independencia, en 1810, es recordada el 16 de septiembre.

El 20 de noviembre conmemora el inicio, en 1910, de la Revolución.

El 25 de diciembre atiende a la única fiesta sólo religiosa que observa la ley.

Por último, el día electoral constituye un agregado más, absolutamente discutible, a nuestro pertinaz esfuerzo por trabajar lo menos posible.

La no obligatoriedad de la prestación del trabajo en los días de descanso sufre una variante en los casos del descanso obligatorio, determinada por las exigencias técnicas de las empresas. Dispone el artículo 75 que los trabajadores y los patronos determinarán el número de trabajadores que deban prestar su trabajo, en la inteligencia de que si no se llega a un acuerdo, resolverá la Junta competente. El párrafo segundo ordena que los trabajadores "quedarán obligados a prestar los servicios"; creemos que el incumplimiento de la obligación puede producir a la rescisión de la relación de trabajo, salvo causa justificada.

El mismo párrafo segundo dispone que los trabajadores "independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, percibirán un salario doble". Esta misma regla debe de aplicarse si los trabajadores, aún sin la existencia de un acuerdo general, aceptan prestar sus servicios.

Uno de los problemas que suelen presentarse a propósito de los días de descanso obligatorio deriva de la pretensión de los trabajadores de que se les pague salario doble, si coincide con un día de descanso semanal.

A este respecto, y con toda razón, la Corte ha rechazado esa pretensión mediante la Jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala, visible a página

1115, Tomo LXIII, Quinta Epoca, del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1965; cuyo rubro y texto es:

"DIAS DE DESCANSO COINCIDENTES, SALARIO DE LOS. *Aún cuando con un día de descanso semanal coincida uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago del salario doble, ya que lo que la ley que se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descanse, es que éste pueda subsistir, aun cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquél día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago en favor del trabajador".*

En la línea de reducir los efectos incómodos de la carga de la prueba patronal prevista en el artículo 784, un poco jugando a las interpretaciones gramaticales, se ha establecido jurisprudencia por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito (Monterrey), en el sentido de que al patrón corresponde probar el pago y al trabajador, haber laborado los días de descanso y obligatorios.

Los descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo: Los trabajadores, a través de la contratación colectiva, pueden obtener días de descanso distintos a los semanales y obligatorios y pueden obtener tantos días como el patrón acceda a concederles.

Estos descansos pactados en los contratos colectivos de trabajo tienen motivos diversos: el día de muertos, jueves y viernes santos, doce de diciembre, el cumpleaños del trabajador, etcétera.

Estos días de descanso, son motivo de crítica, pues sólo propician la ociosidad de los trabajadores y pérdidas en la producción. Pero es una de las características de los países subdesarrollados, como el nuestro. Ojalá pronto México entre a un estadio de mayor producción y mejor reparto de la riqueza nacional.

5.- VACACIONES.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de

disciplina y subordinación. En cierto modo el trabajador, mediante el disfrute de las vacaciones, recupera su libertad.

Dávalos José menciona: "Las vacaciones persiguen el objeto, como los días de descanso semanal, que en un período más o menos largo, el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo".⁴¹

Partiendo de la consideración de que el someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio, va acumulando a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, se concede al trabajador el goce de las vacaciones, las cuales, además de su carácter paliativo, permiten al trabajador intensificar su vida familiar y social, lo que hace que el trabajador recupere energías y, sobre todo, deseos de cumplir en su trabajo.

Si bien en nuestra Declaración de los Derechos Sociales de 1917 no se incluyeron las vacaciones, considerando que la norma constitucional es sólo el mínimo de garantías de que debe gozar el trabajador, las legislaturas de los Estados fueron incluyendo el beneficio en sus respectivas Entidades. Fue el Estado de Durango, en octubre de 1922, el que tomó la iniciativa al respecto.

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

Se podría hacer la observación de que los trabajadores regidos por el apartado "A" del artículo 123 no tienen establecido el derecho a vacaciones, lo que sería erróneo, porque el artículo 123 constitucional es un mínimo de garantías y beneficios para el trabajador; por debajo del mismo y de la Ley no puede fijarse ninguna disposición, si en cambio se puede establecer cualquier norma que mejore lo preceptuado en los citados ordenamientos. En la Ley, el legislador consignó el derecho a las vacaciones por parte de los trabajadores en general.

Todos los trabajadores disfrutarán, en los términos de la Ley, de un período anual de vacaciones como mínimo. Las vacaciones están reguladas, en la ley vigente, en dos planos distintos. De una parte el régimen general, previsto en los artículos del 76 al 81 inclusive; de la otra, los regímenes especiales para trabajos que, por su naturaleza, exigen dicho tratamiento, en estos quedan comprendidos los menores de dieciséis años (artículo 179), los trabajadores de los buques (artículo 199) y las tripulaciones aeronáuticas (artículo 233), los que tienen plazos más amplios, en el primer caso por razones de salud y en los dos restantes por las condiciones

⁴¹ *Ibidem*, p. 196.

particularísimas del trabajo que prestan que, o bien suponen un apartamiento muy prolongado de la vida familiar o un desgaste nervioso considerable.

La duración del período de vacaciones: La Comisión tomó como base el principio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo de que las vacaciones deben aumentar con los años de servicios. El artículo 76 dice:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicio 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, 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".

Sirve de apoyo a lo anterior la Jurisprudencia, visible a página 245, Tomo III, Novena Epoca, del Semanario Judicial de la Federación, publicada en los siguientes términos:

"VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO. *De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente".*

En consecuencia, el período de vacaciones se disfrutará de conformidad con el siguiente cuadro:

Al concluir el primer año de trabajo:	seis días.
Al concluir el segundo año de trabajo:	ocho días.
Al concluir el tercer año de trabajo:	diez días.
Al concluir el cuarto año de trabajo:	doce días.
Del quinto al noveno año de trabajo:	catorce días.
Del décimo al decimoquarto año de trabajo:	dieciséis días.

La Comisión resolvió en el artículo 77 el debatido problema de los trabajadores de temporada y de los que prestan trabajo discontinuo tendrán derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año, de conformidad con la tabla que antecede.

La forma de disfrute de las vacaciones: Para resolver las dudas que surgieron dentro de la vigencia de la Ley de 1931, la Ley nueva contiene tres reglas fundamentales:

a) Según el artículo 78, los trabajadores deben disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos, lo que tiene por objeto que puedan rendir los frutos que se espera de ellas;

b) Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración, lo que significa, por una parte, que la compensación que se pague al trabajador no produce ningún efecto ni evita que se exija del empresario el otorgamiento del período respectivo, y por otra, y salvo las modalidades que presentaremos en el párrafo siguiente, que la única acción del trabajador sea la de otorgamiento del período de vacaciones. La Comisión estimó, en armonía con el pensamiento universal, que las vacaciones derivan de una exigencia de la naturaleza humana, que no puede satisfacerse con la entrega de una suma de dinero;

c) La prohibición de una compensación se flexiona inevitablemente cuando la relación de trabajo se disuelve antes de que se cumpla el año de trabajo. De conformidad con el artículo 79, "el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados", disposición que se justifica porque, si en ese momento se fija un período de vacaciones y se paga el salario correspondiente, el efecto es el mismo.

Período mínimo continuo: El otorgamiento de las vacaciones suele constituir un problema para las empresas. Algunas siguen el sistema de suspensión total de actividades; otras prefieren conceder las vacaciones en forma individual. Esto trae consigo una serie de dificultades. Si se opta por la primera solución resulta lógicamente violado el principio que obliga a dar las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (artículos 81). Además, y en virtud de que de acuerdo con la antigüedad, cada trabajador puede tener derecho a un período diferente, la solución de descanso general tendría que matizarse con períodos más largos para los trabajadores de mayor antigüedad. Por último: los trabajadores de ingreso reciente, sin derecho a vacaciones, se verían imposibilitados por la suspensión total de actividades a seguir laborando y no podrían devengar salario.

Por el contrario, si se opta por la solución individual, la empresa mantendría la continuidad de los trabajos, pero habría de contratar permanentemente personal sustituto lo que no suele ser una buena solución.

Contemplando estas cuestiones el legislador, tácticamente, admite que se utilicen fórmulas intermedias que permitan el fraccionamiento de las vacaciones, de modo que se pueda otorgar uno o dos períodos generales (a seis meses de diferencia) y compensar en forma individual, por los días restantes. En todo caso los trabajadores deberán disfrutar, en forma continua seis días de vacaciones por lo menos (artículo 77).

Prohibición de compensar las vacaciones con una remuneración: En el artículo 79 claramente se establece dicha prohibición, con la excepción de que si la relación de trabajo concluye antes de que se cumpla el año de servicios el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional.

En realidad esta prohibición no debe de entenderse en forma absoluta, en los casos en que contractualmente se pacta un período superior al de la ley.

La prohibición tiene una clara razón de ser. Considerando la precaria economía de la mayor parte de los trabajadores, muchos de ellos preferirían convertir el descanso en dinero, pero de hacerlo así no se cumpliría la función esencial de las vacaciones que es la de proporcionar descanso físico y mental.

En los contratos colectivos de trabajo puede convenirse una compensación en efectivo por el período de vacaciones cuando es superior al señalado por la Ley; y se realiza de esta manera, pues existen trabajadores que prefieren obtener una cantidad de dinero que descansar, debido a su precaria situación económica. Se reitera: los períodos vacacionales mínimos establecidos en la Ley deben descansar y no pueden compensarse con ninguna cantidad de dinero.

En caso de conflicto respecto al pago de vacaciones, el trabajador se halla protegido, puesto que la carga de la prueba corresponde al patrón.

La prima de vacaciones: En la Exposición de Motivos de la ley se señala que la finalidad de la prima de vacaciones es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso. Con esta idea, en el artículo 80 se establece que "los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

El objetivo del establecimiento de esta prestación es que el trabajador obtenga esta ayuda para disfrutar de dichas vacaciones, aún cuando en la realidad no se cumple el objetivo, pues la prima es mínima e insuficiente. Lo cierto es que muchos trabajadores después de cada período vacacional se sienten más abrumados de

deudas, que tratarán de cubrir acudiendo quién sabe a cuantas medidas de desesperación.

Se debe entender que si el patrón paga al trabajador los salarios correspondientes al período de vacaciones, y agrega una cantidad superior al monto de la prima vacacional de que habla la Ley, ya no puede el trabajador exigir ésta.

La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el período de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal; apoya este criterio la razón de que el trabajador tenga un ingreso superior durante sus vacaciones.

La determinación de las fechas de disfrute: En el artículo 81 se indica que las vacaciones deben de concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones deben de indicar por escrito, y en forma anual, cuál es la antigüedad de cada trabajador y de acuerdo con ello, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deben disfrutarlo.

De la disposición anterior se desprende que el patrón tiene la facultad discrecional de otorgar vacaciones a sus trabajadores durante el lapso de seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, y si el patrón no cumple con esta obligación, el trabajador puede reclamar el otorgamiento de vacaciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, mediante un procedimiento especial establecido en la Ley a partir del artículo 892.

Es necesario que se establezca en la Ley una sanción para el patrón que no otorgue vacaciones a sus trabajadores, independientemente de la sanción administrativa a que pueda hacerse acreedor. Esa sanción debe beneficiar a los trabajadores, y podría consistir en el otorgamiento de un período doble de vacaciones, el otorgamiento del período de vacaciones con goce de salario doble correspondiente al período vacacional, etcétera. De esta manera tal vez se logre que los patrones no omitan el otorgamiento de vacaciones a sus trabajadores.

Medidas de este tipo han adoptado legislaciones como la de Brasil en donde "las vacaciones deben ser gozadas en los doce meses subsecuentes a la conclusión de cada período adquisitivo de doce meses, bajo la pena al patrón de ser obligado a concederlas y además de eso a pagar el doble de la respectiva remuneración".⁴²

La disminución del período de vacaciones: el artículo 82 de la Ley de 1931 permitía al empresario "deducir del período de vacaciones las faltas de asistencia injustificadas del trabajador". La Comisión suprimió esa norma, porque duplicaba la

⁴² MESQUITA BARROS, Cássio de, *La Corrección Monetaria en el Derecho Brasileño*, Edit. Saraiva, Brasil, 1983, p. 189.

sanción por la inasistencia al trabajo, pues en esa hipótesis, el trabajador no percibía el salario del día en que faltó, y porque implicaba que el patrono recibiera un trabajo al que no tenía derecho, puesto que no lo pagaba.

En forma resumida los menores de dieciséis años tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas, como mínimo de dieciocho días laborables (artículo 179). Se les debe pagar una prima de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Tomando en cuenta la frágil condición de los menores como el legislador decidió establecer un período vacacional largo, desde el primer año de servicios, que les permitiera recuperarse de las fatigas propias del trabajo. El beneficio se hace más palpable si se considera que, con base en los derechos mínimos y conforme a la determinación de las vacaciones para los adultos, de acuerdo al sistema de aumento progresivo consignado en el artículo 76, un mayor de dieciséis años tendría derecho a descansar durante 18 días laborables, sólo cuando hubiera cumplido diecinueve años en el trabajo.

Prescripción. José Dávalos la define como: "la sanción que impone la ley por el no ejercicio de un derecho, por no ejercitar la acción dentro del término estipulado en la misma ley. Refleja la inactividad de una de las partes; o sea, se sanciona la omisión".⁴³

También menciona José Dávalos⁴⁴ que existen dos clases de términos de prescripción en materia laboral: al primero le podemos denominar general, cuando la Ley establece el plazo de un año para ejercitar la acción a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible (artículo 516), y al segundo específico, para lo cual se señalan plazos de un mes, dos meses y dos años (artículos 517, 518 y 519), atendiendo siempre a circunstancias especiales y no pudiéndose aplicar por analogía o mayoría de razón.

El artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra dice:

"Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patronos 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".

De conformidad con el numeral antes citado, una vez que los trabajadores hayan cumplido el año de labores, dentro de los seis meses siguientes

⁴³ DÁVALOS, José, ob. cit., p. 421.

⁴⁴ Ibidem, p. 422-3.

podrán solicitar al patrón el otorgamiento de las mismas, antes de que cumplan el siguiente año trabajado, una vez cumplido éste, las vacaciones del año anterior prescribieron, es decir el patrón ya no tendrá la obligación de otorgarlas, y el trabajador no podrá reclamarlas.

Asimismo, podemos decir, que las vacaciones que no fueron otorgadas al trabajador, en el momento en que tenía derecho, no se le podrán acumular para el año siguiente, ya que como se dijo en el párrafo anterior, las mismas ya prescribieron, por lo cual no se le podrán acumular para otro año laborado.

Podemos concluir que a las vacaciones les es aplicable la denominación general, es decir, las vacaciones sólo se pueden reclamar al patrón en el término de un año a partir de que se puede ejercitar la acción, asimismo, que las mismas no son acumulables, al prescribir posteriormente no se pueden reclamar.

CAPITULO IV
DERECHOS DE LOS NIÑOS

1. CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS.

Esta Convención es de contenido valioso porque contiene una protección especial para todos los niños en todos los aspectos, es por esto que me parece interesante hacer alusión a la misma, por que en mi opinión los derechos para los niños establecidos en la Convención son excelentes los cuales deberían de aplicarse para los menores de manera obligatoria.

Antecedentes: "La Convención sobre los derechos del niño forma parte del conjunto de declaraciones y tratados cuya finalidad es la protección de los derechos humanos. Por esto podemos considerar a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) como un antecedente importante de aquella; aunque la Declaración de los Derechos del Niño, adoptada por unanimidad por la Asamblea General de Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1959, constituye el antecedente inmediato de la Convención.

En 1979, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas creó un grupo de trabajo para analizar un texto presentado por la delegación polaca, en vísperas del Año Internacional del Niño (1979); su iniciativa originó un impulso y brindó la oportunidad de definir con mayor claridad y de armonizar las normas relativas a los derechos humanos de los niños, de colmar los vacíos de las disposiciones existentes y de inscribir los resultados de esta reevaluación en profundidad en el marco de un único instrumento internacional con fuerza coercitiva".⁴⁵

Al grupo que se menciona en el párrafo que antecede se le dio el nombre de Grupo de Trabajo Abierto para la cuestión de una Convención sobre los Derechos del Niño, el cual estaba formado por los 43 Estados miembros que integraban la Comisión. Asimismo por la importancia del trabajo a desarrollarse se permitió participar como observadores a los otros Estados miembros de las Naciones Unidas.

Las organizaciones no gubernamentales, formaron un grupo "grupo Ad Hoc sobre la redacción de la Convención", por la experiencia de los mismos, tenían una participación muy activa para la elaboración de la Convención para cubrir los derechos del niño.

⁴⁵ PATRICK, Staelens, La problemática del Niño en México, Ed. Organización Internacional del Trabajo, México, 1991, p. 5.

"Tras diez años de trabajos la Convención fue adoptada por consenso en la Asamblea General de la ONU, el 20 de noviembre de 1989, y entró en vigor el 2 de septiembre al reunirse las ratificaciones necesarias".⁴⁶

Revisión, Aprobación, Ratificación: "Por innovadora que resulte sobre el papel, el articulado de la Convención no producirá cambios si su contenido no es conocido, difundido y aplicado. En otras palabras, no contribuirá al mejoramiento de las condiciones cotidianas de vida de los niños, si desconocemos su función social".⁴⁷

En relación al párrafo anterior cabe mencionar que primero para que los Estado Partes puedan ratificar dicha Convención es necesario que tengan amplio conocimiento del contenido de la misma, la cual se comentará en cada Estado, se deberá de dar a conocer a los niños y a los adultos, ya que teniendo la unión de éstos podrán influir ante el gobierno para que el Estado ratifique dicha Convención, y como lo vimos en el capítulo II un Estado al ratificar una Convención la cual es de carácter internacional tiene la obligación de cumplir y acatar las disposiciones y contenido de la misma, lo importante una vez ratificada por un Estado lo procedente es que éste la difunda para con los demás y así lograr la aplicación de la Convención en toda su extensión territorial.

"Una vez adoptadas las tres secciones del proyecto antes mencionadas, el texto se sujetó a una "revisión técnica" por parte del Secretario de las Naciones Unidas, con el propósito de garantizar la ausencia de contradicciones, tanto internas como en relación a otros textos internacionales y su coherencia con la terminología de textos legislativos (1987). La segunda lectura tuvo lugar en la reunión de noviembre-diciembre de 1988, pese a los largos y difíciles debates sobre cuestiones políticas y culturales complejas, como la religión, la adopción entre países, los conflictos armados y la protección legal antes del nacimiento. Posteriormente el texto "definitivo" se sometió a la Consideración de la Comisión de Derechos Humanos (1989) y a continuación fue cambiado al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) desde donde emprendió su viaje hacia la Asamblea General, la cual adoptó el proyecto el 20 de noviembre de 1989. A partir de esa fecha se convierte en una Convención de pleno derecho y queda abierta a la firma y ratificación de los gobiernos".⁴⁸

⁴⁶ Ibidem, p. 6.

⁴⁷ Ibidem, p. 15-16.

⁴⁸ Ibidem, p. 16.

Gracias a esta Convención, el niño disfruta y goza de los derechos contenidos en la misma y puede ejercerlos de acuerdo a su desarrollo y capacidad; para que ya no sean presas de los abusos y explotación infantil.

Contenido de la Convención: Lo importante de esta Convención es que protege a los niños no sólo en el aspecto laboral, sino que en todos los ámbitos de acuerdo a las necesidades de cada uno de ellos e incluso para aquellos que se encuentran en situaciones muy difíciles.

Consta de tres secciones:

a) Preámbulo, que enuncia los principios básicos del tema tratado por la Convención.

b) Artículos de fondo, que enumeran las obligaciones de los Estados que ratifiquen (Parte I, artículos 1 al 41).

c) Disposiciones relativas a la aplicación que definen cómo se verifica y se promueve el cumplimiento de la Convención y establece las condiciones para que entre en vigor (Parte II y III, artículos 42 a 54).

a) Preámbulo.- En éste se establece que los principios proclamados en la Carta de las Naciones Unidas, son: la libertad, la justicia y la paz, por lo cual éstos serán la base para el reconocimiento de la dignidad y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de una familia humana.

También menciona que los pueblos de las Naciones Unidas creen en los derechos fundamentales del hombre, es decir, en la dignidad, el valor y la superación en el progreso social para elevar el nivel de vida obteniendo mayor libertad.

Asimismo establece que no existe distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra condición. Por lo tanto toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en el Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Universales de Derechos Humanos.

Señala la necesidad de que la infancia tenga cuidados y asistencias especiales por su falta de madurez física y mental e incluso necesita de una debida protección legal desde el momento en que es engendrado.

Considera a la familia como elemento básico de la sociedad, también como un medio en el cual cada miembro y en forma especial los niños deben desarrollarse y crecer dentro de ella en un ambiente de felicidad, amor y comprensión, para que en un futuro asuma su responsabilidad en la comunidad de forma benéfica.

Asimismo considera que el niño debe estar preparado para una vida independiente en sociedad, para ello necesita ser educado bajo los ideales proclamados en la Carta de las Naciones Unidas y en un espíritu de paz, dignidad, tolerancia, libertad, igualdad y solidaridad; en la práctica cada gobierno será el encargado de aplicar la misma, teniendo en cuenta que no deberá cambiar el objetivo de protección a la niñez.

b) Artículos de fondo.- Para ejemplificar la diversidad de aspectos en que la Convención protege a los niños, mencionaré el contenido de algunos de ellos: En el artículo 1º se define al niño como un ser humano menor de dieciocho años, pero se agrega que esta edad puede variar en virtud de la Ley que le sea aplicable y haya alcanzado antes la mayoría de edad.

Los niños no deben ser objeto de discriminación alguna porque todos tienen los mismos derechos y el Estado deberá tomar las medidas necesarias para protegerlos, las cuales deben atender al interés superior al niño.

Protege a los niños desde antes de su nacimiento porque les da el derecho intrínseco a la vida, una vez nacidos éstos tienen derecho a un nombre y a obtener una nacionalidad, asimismo el Estado tiene la obligación de garantizar la supervivencia y desarrollo del niño.

Como lo señala en el preámbulo, el niño tiene derecho a vivir dentro del seno de una familia, cuando exista separación de los padres es derecho del niño mantener contacto directo con ambos padres, y para ayudar la unificación o convivencia de la familia los niños y sus padres tienen derecho a salir de cualquier país y entrar en el propio.

Asimismo establece que el Estado adoptará las medidas necesarias para que los niños no sean trasladados o retenidos ilícitamente en el exterior por uno de sus padres o por tercera persona

Cuando el niño se ve afectado tiene derecho a expresar su opinión y que ésta sea tomada en cuenta.

El Estado debe proteger al niño contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo nocivo para su salud, educación o desarrollo; debe también fijar edades mínimas, horarios y condiciones apropiadas (artículo 32).

c) Disposiciones relativas a la aplicación que definen cómo se verifica y se promueve el cumplimiento de la Convención y establece las condiciones para que entre en vigor (Parte II y III, artículos 42 a 54).- En este apartado se señala la obligación de los Estados de dar a conocer ampliamente el contenido de esta Convención.

También establece la creación de un Comité de los Derechos del Niño, integrado por diez expertos elegidos por los Estados Partes para examinar los informes que entreguen éstos, para el debido cumplimiento de la misma.

Este Comité se encargará de examinar los informes que presentarán los Estados Partes de la Convención en el plazo de dos años, a partir de la fecha de ratificación, y en lo sucesivo, cada cinco años.

Dicho Comité puede proponer que se realicen estudios sobre los derechos del niño y emitir recomendaciones a los Estados y a la Asamblea General sobre cuestiones específicas de la Convención.

La Reunión Cumbre: "Una semana después de que México ratificó la Convención de los Derechos del Niño y el compromiso para mejorar las condiciones de vida de la niñez desprotegida, se llevó a cabo la Reunión Cumbre (29 y 30 de septiembre de 1990) en la ciudad de Nueva York, en la sede de las Naciones Unidas con asistencia de más de 80 jefes de Estado, como una oportunidad histórica para colocar las necesidades humanas y en especial las de la infancia, en el primer plano de los programas políticos de casi todos los países del mundo.

La iniciativa de la Reunión Cumbre fue lanzada por los Primeros Ministros de Canadá, Suecia, Pakistán y por los Presidentes de México, Egipto y Malí. Posteriormente se les unieron otros 22 gobiernos, los cuales formaron el Comité Planificador de 28 Naciones. (Argelia, Bangladesh, China, Estados Unidos, Ecuador, Finlandia, Francia, India, Indonesia, Irlanda, Italia, Japón, Malasia, Nigeria, Países Bajos, Reino Unido, Senegal, Uganda, la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Venezuela, Yugoslavia y Zimbawe).

El aumento de la población mundial llegará a su punto máximo en la última década del Siglo XX. Se estima (Cumbre Mundial en Favor de la Infancia, Naciones Unidas, Nueva York, 1990), que nacerán mil quinientos millones de niños durante los próximos diez años y después la natalidad iniciará su descenso, por lo que esta generación será la más numerosa que haya tenido la humanidad y ésta dependerá en gran parte, de la protección que dirija hacia el desarrollo integral de los niños.

Algunos de los problemas planteados en la Reunión Cumbre, que requieren de atención urgente son:

- Cada año mueren casi 15 millones de niños menores de cinco años de edad, la mayoría por causas prevenibles.
- Medio millón de madres mueren anualmente como consecuencia del embarazo o parto.

- El 40 por ciento de los niños menores de cinco años sufren desnutrición en los países del Tercer Mundo.
- El 50 por ciento de los niños de los países en desarrollo tienen acceso al agua potable e instalaciones sanitarias.
- Aproximadamente 100 millones de niños en edad escolar primaria, no participan de programas educativos.
- El 50 por ciento de las mujeres adultas y el 30 por ciento de los hombres adultos son analfabetas.
- Los niños sufren con mayor impacto las múltiples consecuencias de los conflictos armados en sus países y son también víctimas de la explotación y el abuso".⁴⁹

En la realidad hay muchísimas personas que carecen de medios económicos suficientes, y son los más desfavorecidos por lo cual el gobierno debe de emprender una política a favor de todos ellos.

Dichas políticas o planes de los gobiernos no deben de quedarse en los papeles o en las mentes, lo que realmente se necesita son acciones en las cuales se ponga en práctica el contenido de las mismas para beneficio tanto de las personas como para el país.

La Convención sobre los Derechos de los Niños, como lo vimos anteriormente, dedica el artículo 32 al trabajo de los niños, el cual a la letra dice:

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

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

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

⁴⁹ Ibidem, p. 21-2.

Para cumplir con los términos del artículo transcrito, es decir para su ratificación, México no aportará ningún logro en el campo laboral, ni requeriría de cambios en su legislación laboral; puesto que la legislación nacional corresponde a los requisitos de esta norma internacional, es decir, la norma existe. La Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, por medio de un capítulo especial, ya regulan los aspectos laborales que la Convención aspira a garantizar.

En donde se debe trabajar intensamente, es en la aplicación de medidas efectivas, tangibles, así como en la concientización de la población, que ayuden a garantizar el cumplimiento de la normatividad ya existente.

Está demostrado de sobra que ante la magnitud y diversidad de los problemas actuales de la sociedad, en relación con los niños, los esfuerzos aislados resultan inútiles.

Creo que la presente Convención en su contenido es excelente, motivo por el cual es importante que cada vez más Estados ratifiquen la misma, asimismo es importante señalar que esta Convención sobre los Derechos de los Niños es un Tratado Internacional que tiene la facultad de obligar formalmente a los Estados que ya la hayan ratificado.

De igual forma considero que todos y cada uno de los integrantes de la sociedad sin importar grado cultural, sexo o edad, o si pertenece al sector público o privado debemos de ayudar a los niños para que progresen en su vida y puedan vivir su infancia feliz.

Hoy, con mayor convicción que nunca, vale decir: la niñez es la flor y más hermosa de los pueblos.

2. INAPLICABILIDAD DEL TITULO QUINTO-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Después del desarrollo del presente trabajo, considero que hay dos aspectos fundamentales respecto de los menores trabajadores:

- 1) Los niños que viven y a su vez trabajan por cuenta propia en las calles; y
- 2) El de los menores que trabajan sujetos a una relación laboral, es decir, bajo las órdenes de un patrón.

En el caso de los niños de la calle, es un problema muy difícil de erradicar, puesto que en muchas ciudades hay gran cantidad de niños que se encuentran desamparados, por lo que tienen que sobrevivir de diversas maneras, duermen en las terminales centrales de autobuses, estaciones del metro, terrenos baldíos, en las alcantarillas del drenaje o debajo de los puentes de automóviles y para obtener alimentos trabajan vendiendo diversos objetos o realizando labores, y en muchas ocasiones se abusa de ellos y los inducen a realizar actividades que no son propias para ellos como prostituirse, drogarse, etc.

En relación a los niños menores de catorce años, su trabajo está prohibido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo esta prohibición no es acatada por los patrones que emplean a los menores, la realidad es que piensan que les hacen un favor en dejarlos trabajar en sus empresas, motivo por el cual no les dan salario, seguridad social y ningún tipo de prestaciones, al contrario los explotan porque saben que ellos no pueden defenderse ni demandarlos por los abusos que cometen con ellos. En similares condiciones laboran los niños mayores de catorce años y menores de dieciséis años, a pesar de estar permitido su trabajo los patrones no les dan la calidad de "trabajadores", por lo cual tampoco les otorgan ninguna prestación laboral, salvo raras ocasiones les dan una "gratificación" y no un salario. La protección legal a que tienen derecho no es aplicable para los menores.

En la realidad los patrones evitan sus obligaciones como tales con los menores, sólo creen tener derechos sobre ellos. Pienso que las normas existentes son excelentes, el problema es la falta de aplicación de las mismas.

El trabajo infantil, lo vemos en niños y niñas de pobreza extrema, que en muchas ocasiones dejan la educación primaria, salen a las calles y a las pequeñas o grandes empresas para trabajar, enfrentándose a condiciones de trabajo distintas a las establecidas en nuestra legislación.

Debido a la importancia del tema me parece necesario transcribir lo siguiente: "Hoy, 365 espacios cerrados menos visibles como las grandes centrales de abasto, mercados, tianguis, contenedores de basura, panteones y estacionamientos públicos, concentran un importante número de menores. Los motivos que explican tal situación son, entre otros: la diversificación de actividades económicas o remuneradas en espacios cerrados.

Los cruceros, plazas públicas, zonas turísticas, etc., ofrecen cada día menos facilidades para la realización de actividades económicas o remuneradas, esto, explica la cada vez menor participación de menores en actividades que se les ha considerado tradicionales y propias de ellos, como la venta ambulante -3.52%; payasitos -10.89%; boleros o aseadores de calzado -25.99%; billeteros -88.24%; voceadores -51.33% o repartidores de volantes -1.56%, de los cuales, el 62% tienen entre 10 y 14 años.

En México, una fuente de trabajo infantil nos muestra un panorama cada vez más preocupante, en la Encuesta Nacional de Empleo 1996, mediante la cual se ha estimado la existencia de poco más de 5 millones de personal laborando, entre los 12 y 19 años de edad. El sector agropecuario y los servicios concentran el 64% de la población ocupada entre 12 y 17 años de edad, lo cual coincide con la mayor presencia que tienen los menores trabajadores en las áreas menos urbanizadas.

Los menores trabajadores se ubican según estudio del DIF Nacional principalmente en establecimientos pequeños o microempresas familiares. Alrededor de la mitad de ellos, no reciben remuneración alguna, explicándose lo anterior, sobre todo por la preponderancia del trabajo familiar, en tanto que el 50% restante, logra percibir hasta dos salarios mínimos.

Cabe señalar que el 68.2% de los 112 mil, se concentran en 30 ciudades, en un rango que va de los 7 mil 264 menores (Guadalajara) a mil 188 (Hermosillo); en tanto que el 29.8% se distribuye en las 70 restantes.

Por otra parte de esa cifra total, el 24% realiza sus actividades en avenidas y cruces; el 52% en espacios públicos tales como mercados, parques, plazas y monumentos, hoteles, hospitales, colegios, sitios de espectáculos e instalaciones deportivas entre otros; en tanto que el restante 24% de los menores se desempeñaban como cerillos en tiendas de autoservicio.

En lo que se refiere a sus actividades destacan 6 grupos menores: el 13% se dedican a la prestación de servicios personales en la vía pública (boleros, limpiaparabrisas, actividades artísticas, cuida coches, etc.); 24% a la producción o venta de artículos menores (artesanos, billeteros, voceadores, vendedores ambulantes, etc.); el 18% se encuentran en actividades vinculadas a sectores tradicionales; el 24% se encuentra en actividades formales (cerillos); el 6.6% dedicados a la mendicidad como actividad y el 17% como acompañantes de adultos en cualquiera de las actividades que se mencionan.

Las cifras ascienden a 22 mil 800 menores trabajadores de los cuales alrededor de 14 mil menores se encuentran en situación de calle, según la Dirección de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal y el área de Protección en el Trabajo de Menores.⁵⁰

Como lo señalé en el capítulo I de antecedentes históricos, ha existido la prohibición del trabajo de los menores, sin embargo desde esos momentos hasta el

⁵⁰ Foro El Trabajo Infantil en la Ciudad de México, 16 y 17 de febrero de 1999, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, p. 30-5.

día de hoy, el problema de todos estos niños no ha mejorado en la realidad, a pesar de que en nuestra Constitución se establezca tal prohibición.

Asimismo en la Ley Federal del Trabajo el legislador protege a los menores, dichas normas en mi punto de vista son excelentes, ya que los protege de una manera amplia para el buen desarrollo del niño tanto físico como mental; el problema es que las mismas no se aplican y todos nosotros que una vez fuimos niños no cumplimos la ley para bienestar del futuro de los menores.

Como lo dije en el párrafo anterior la Ley Federal del Trabajo protege a los menores porque establece como obligación para poder emplearlos el hecho de que los niños ya 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 (artículo 22 de la L.F.T.), asimismo 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 de la L.F.T), dichas normas se establecieron como una garantía para los menores para evitar que los mismos trabajen, sin embargo la multicitada ley, establece sanciones únicamente para los patrones que empleen a trabajadores de catorce y dieciséis años si no han terminado su educación obligatoria.

En el Foro El Trabajo Infantil en la Ciudad de México, se señala que: "Algunas disposiciones contienen sanciones específicas para cuando se emplean menores en establecimientos donde se venden bebidas embriagantes, trabajos susceptibles de afectar su moralidad y buenas costumbres, trabajos ambulantes (salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo), trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas e insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas y, los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, establecimientos no industriales después de las 10 de la noche y los demás que determinen las leyes; como la Ley para el Funcionamiento de Establecimientos Mercantiles en el D.F., en la que se establece la sanción y revocación de licencia a aquellos que permitan o toleren la prostitución y pornografía infantil".⁵¹

El problema de los menores trabajadores como ya lo he dicho, además de ser jurídico es psicológico, y social, es necesario que se emprenda una campaña para erradicar el mismo, pienso que haciendo conciencia en los adultos, para cumplir lo establecido en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, sería una gran influencia y ayuda para evitar el trabajo de los niños.

El inicio de todo este problema se da en cada familia de bajos recursos económicos, cuando muchas de ellas son mantenidas por la madre por diversas situaciones (madres solteras, abandonadas, etc.), al encontrarse solas no pueden

⁵¹ Ibidem, p. 35. *

solventar los gastos con sus ingresos, las obliga a poner o mandar a sus menores hijos a trabajar, así de esa manera es un ingreso más para sostener a la familia; realmente es difícil comprender tal situación, por tal motivo insisto que para erradicar el trabajo infantil es necesario comenzar con los adultos, sobre todo aplicar las normas ya establecidas para no permitir que los niños trabajen.

En relación al párrafo que antecede, el hecho de que los menores trabajen, en su gran mayoría ya no pueden seguir estudiando y abandonan la escuela, sugiero que una manera de ayudarlos sería que el gobierno le otorgue becas, uniformes, útiles escolares, despensas para la familia, facilidades de trabajo a las madres para que mantengan a los niños sobretodo que esta ayuda se les otorgue a todos los miembros de la familia no sólo a uno de ellos, durante toda su educación obligatoria.

Aún en los casos en que una familia sea mantenida con los ingresos económicos del padre, la situación es la misma, porque en ocasiones por el número de integrantes de la misma o por el mínimo ingreso económico del padre, tal situación también es causa para que el menor tenga que trabajar.

Como lo mencioné anteriormente lo correcto es que se apliquen las normas ya establecidas por nuestra Ley, vigilando que todos y cada uno de los patrones de los niños cumplan con las condiciones de trabajo especiales que la misma Ley les concede. Sobre todo en relación a la prohibición para laborar en los casos señalados en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo como son:

"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."

Como lo mencioné en el capítulo III a los menores trabajadores la Ley les concede condiciones de trabajo especiales; las mismas se deben a que para que los

niños puedan mantener su estado físico y mental acorde a su edad, se deben cumplir dichas condiciones, de lo contrario el trabajo puede afectar o dañar su salud, desarrollo de su mente y cuerpo. Para poder conseguir un desarrollo positivo del niño y no guarde resentimiento con la vida ni con la sociedad, es necesario que su jornada de trabajo sea menor que la de los adultos, que el patrón les conceda un tiempo para tomar sus alimentos sanamente, asistir a la escuela, descansar y jugar como cualquier otro niño.

Consecuentemente al aplicar correctamente las condiciones especiales que la Ley les otorga a los niños trabajadores, traería como consecuencia una estabilidad emocional en el menor que se reflejaría en la personalidad que este niño adopte al ser una persona adulta; lo que conlleva a ser un beneficio tanto para el mismo como para la sociedad. A contrario sensu, al no aplicar dichas condiciones, hacer uso de ellos para explotarlos y del mismo medio de sobrevivencia para que obtengan ingresos, los daña y les causa riesgos que finalmente no los benefician para poder tener una infancia feliz.

El trabajo infantil se da de varias formas que buscan los mismos niños para poder sobrevivir, en las calles como vendedores, payasitos, limpiaparabrisas, malabaristas, etc., ahí corren un sin fin de peligros al estar en la vía pública en contacto directo con los automóviles expuestos a accidentes y a la contaminación de los mismos. Lo más triste es que también se abusa de ellos utilizándolos para la distribución de drogas y prostitución infantil, estas actividades se convierten en actos de ilegalidad y de muy alto riesgo.

3. CASOS PRACTICOS.

A continuación mencionaré en forma general la situación jurídica de algunos casos de menores que trabajan en la vida diaria, posteriormente, citaré las entrevistas que realicé con los mismos protagonistas "Los menores trabajadores", las cuales obtuve de una investigación de campo:

A) MENORES EMPACADORES VOLUNTARIOS.

Es importante destacar la siguiente información, obtenida del Foro El Trabajo Infantil en la Ciudad de México: "En nuestro país, al igual que en los países más industrializados, existe también un canal importante de distribución de los productos de consumo generalizado constituido por cadenas de tiendas que utilizan las economías de escala y las más modernas técnicas de comercialización para abatir los precios de los productos en beneficio del consumidor, estimulando a su vez, todo el

proceso económico, estas cadenas de tiendas integran la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C., más conocida por las siglas ANTAD.

Actualmente, las 101 cadenas de tiendas afiliadas a la ANTAD integran más de 4,000 tiendas con una superficie de áreas de ventas de 6.9 millones de metros cuadrados, y utilizando, para comodidad del consumidor, toda una extensa gama de formatos: supermercados, hipermercados, mega mercados, bodegas, tiendas de conveniencia, clubes de membresía, tiendas departamentales y tiendas especializadas.

Si bien es extensa la gama de formatos, extensa es también la variedad de productos que manejan estas tiendas, y que pueden clasificarse en tres grandes grupos: supermercado, con el 52% de las ventas, ropa con el 17% y mercancías mayores con el 31% de participación.

El primer antecedente de la actividad de los menores empacadores "cerillos", se presenta a inicios de los años 60, con la aparición de los primeros supermercados. Afuera de las tiendas o en los estacionamientos y viendo la posibilidad de percibir una propina, los menores se presentaban a los consumidores para cargar sus bolsas de productos, a partir de entonces y a solicitud de las autoridades del Distrito Federal, se permitió que estos menores realizaran esa labor adentro de la tienda para mayor seguridad de ellos y de los consumidores.

De acuerdo a las estadísticas de esta asociación, existen 1,079 tiendas de autoservicio a nivel nacional, en donde se estima que participan aproximadamente 75,000 menores empacadores, de los cuales entre 25,000 están en la zona metropolitana de la Ciudad de México".⁵²

Los menores que desarrollan este tipo de actividades se les conoce como "cerillos", pueden ser niños o niñas, generalmente sus edades son entre los diez y los dieciséis años, dependiendo su edad es el trato que reciben por parte de sus jefes directos (supervisores).

Para mi punto de vista los menores empacadores sí son trabajadores puesto que encuadran perfectamente en su definición legal: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo)".

Para poder desempeñar el puesto de empacador, sólo hay que cumplir con los requisitos señalados en la Ley, como la edad, presentar un certificado médico, etc., al cumplir con los mismos, no hay razón para argumentar que los menores empacadores NO son o no tienen la calidad de trabajadores.

⁵² Ibidem, p. 196-7 y 199.

En términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, patrón es: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", por lo cual el centro comercial, independientemente de su tamaño, organización y naturaleza mercantil, tiene la calidad de patrón.

Al platicar con los supervisores (jefes directos de los menores empaques), afirman que ellos no prestan servicios para la tienda, que ayudan a los clientes a guardar sus productos y en ocasiones se los llevan a su automóvil, dicen: "ellos no son trabajadores", pero en la realidad la tienda utiliza sus servicios porque la cajera no puede realizar las dos actividades al mismo tiempo.

El hecho de que los menores empaques laboren en el área de cajas, es decir, dentro de los límites del establecimiento, aún fuera de él, no significa que se destruya la relación de trabajo, puesto que como lo señala el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo establecimiento es: "Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", de ser aplicable dicha hipótesis tanto las cajeras como los mismos supervisores laboran exactamente en el mismo lugar o área que los menores, no deberían también ser considerados como "trabajadores".

Un elemento de la relación de trabajo es la subordinación que origina dicha relación entre quien lo presta (trabajador) y el que lo recibe (patrón), (artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo); por lo tanto entre los menores empaques y la tienda comercial existe un vínculo laboral basado en la subordinación.

Dicho argumento de que los cerillos no son trabajadores y que no están sujetos a los órdenes de los representantes de los centros comerciales, es totalmente falso, debido a que desarrollan sus actividades bajo la vigilancia y órdenes de un representante del patrón, éste los coordina en la forma en que deben de trabajar y les asigna un turno (horario de labores), si cometen alguna falta son sancionados por ellos, e incluso si no los obedecen cuando los mandan a realizar labores distintas a la de empaque los castigan, les entregan un uniforme para que lo porten durante su jornada de trabajo, además utilizan bolsas y carritos que son propiedad de la misma empresa.

Los centros comerciales dolosamente ponen letreros a la vista de todos los consumidores que dicen: "Los cerillos no son trabajadores, ¡gratíficelos!"; estos creen que de esa manera evitarán la relación de trabajo y la protección que de ella se deriva en beneficio de los trabajados.

Los patrones (establecimientos comerciales) emplean como menores empaques a niños que aún no tienen catorce años de edad, saben que está prohibido por nuestra Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, y para no ser

sancionados, a estos menores que emplea, no les pide ningún documento o requisito alguno para poder laborar, al contrario los adiestra para que informen cuando un supervisor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, les pregunte su edad digan datos falsos, en caso de no ser así, no les permiten entrar a trabajar con ellos, a pesar de esto les exigen que cumplan en todo momento con sus obligaciones como trabajadores. Como ya lo mencioné cuando tienen entre catorce y dieciséis años para poder trabajar necesitan presentar el permiso de sus padres o de quien deba darlo en su ausencia, un certificado médico de aptitud, y haber terminado su educación obligatoria o que la autoridad correspondiente considere que hay compatibilidad entre el trabajo y los estudios.

Por la prohibición Constitucional de la ocupación de los menores de catorce años (artículo 123, apartado A, fracción III), los niños que trabajan y son menores de esa edad, en perjuicio de los mismos jurídicamente NO tienen la calidad de trabajadores, en consecuencia no existe relación de trabajo y no se generan derechos laborales en beneficio de los empacadores.

Debido a dicha prohibición, si un menor empacador que tiene menos de catorce años de edad, es separado de su trabajo, éste no podrá ejercitar acción alguna en contra de su patrón, debido a que carece de capacidad legal.

En la actualidad la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en forma contraria a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, acepta demandas laborales promovidas por menores de catorce años, las cuales en estricto sentido no deberían ser admitidas y en ningún caso seguir un juicio laboral, debido a que el trabajo de los menores de esa edad está prohibido por la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, lo anterior se establece con fundamento en el artículo 5° fracción I de la Ley antes citada, que a la letra dice: "Artículo 5°. 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". En consecuencia si no producen efectos legales las estipulaciones acerca de los menores de dicha edad, es incongruente que la Junta antes citada haga valer las mismas cuando es contrario a la Ley.

Conforme a derecho dicha Junta actúa en forma errónea, pero a pesar de eso opino que existe una laguna en dicha Ley, por lo cual propongo que se reforme el artículo antes citado para que sí produzcan efectos legales las estipulaciones de los menores de catorce años, y asimismo que se adicione un artículo en la Ley Federal del Trabajo en el que a los niños menores de catorce años que laboran bajo la subordinación de un patrón, se les de la "calidad de trabajadores" y que establezca sanciones para los patrones que empleen a dichos niños, las cuales se hagan efectivas con medidas de apremio por medio de la Autoridad correspondiente, sin que ello implique que se modifique la edad mínima para laborar, de esa manera todos aquellos menores podrán disfrutar de los beneficios que otorga la Ley Federal del Trabajo y así

la Junta pueda legalmente admitir, procesar y sentenciar al patrón que emplee y separe de su trabajo a menores de catorce años.

Para el gobierno del Distrito Federal los menores empacadores no tienen la calidad de trabajadores, los consideran como voluntarios, dándoles el nombre de "Menores Empacadores Voluntarios", establecen que no existe relación laboral alguna entre éstos y las tiendas de autoservicio; hay un convenio firmado con las autoridades de trabajo del Gobierno del Distrito Federal, el cual establece varios puntos que se derivan en protección de los menores empacadores "voluntarios". A continuación transcribiré a la letra algunos de ellos, intercalando mis comentarios al respecto:

"- Cualquier menor que quiera desempeñar la actividad de empacador voluntario debe registrarse en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, en donde se lleva un expediente de cada uno de ellos. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social asigna a los menores a los establecimientos de tiendas de autoservicio, es decir, las cadenas no reciben menores que no estén registrados.

Comentario: Al respecto opino que desde el momento en el que se exige un registro por parte de los menores trabajadores en la D. G. T. P. S., hay un antecedente para la futura relación laboral existente entre el menor empacador para con el patrón (establecimiento), por lo tanto es erróneo su definición por parte del Gobierno del Distrito Federal que sean menores empacadores voluntarios porque la tienda de autoservicio (patrón) no aceptará a un menor que no cuente con el mismo.

- Sólo se permitirá la actividad de menor empacador voluntario a niños de entre catorce y dieciséis años de edad, sin excepción alguna.

Comentario: "Permitir la actividad", es sinónimo de aceptación de la relación laboral, en consecuencia debería el patrón sólo aceptar menores de dieciséis y mayores de catorce años, como lo establece la Ley y no haber excepción alguna, como lo demostraré más adelante.

- El registro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social establece de manera obligatoria la autorización por escrito de los padres de familia para que el menor pueda desempeñar esta actividad. Los padres de familia saben en donde desempeñan su actividad.

Comentario: Este requisito se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 23 que a la letra dice: "Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de

Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

- Requisito indispensable para que un menor se desempeñe como empacador voluntario es que compruebe que está estudiando, tanto la Dirección General de Trabajo y Previsión Social como la tienda, confirman esta situación solicitando frecuentemente la boleta de calificaciones, esto promueve que el menor empacador no distraiga su atención y deje de estudiar.

Comentario: En este caso, realmente no existe tal atención en las calificaciones de los menores, la empresa se limita a pedirles que estudien, simplemente les exigen que cumplan con lo que les ordenan en su trabajo (subordinación); la Ley Federal del Trabajo al respecto señala: "Artículo 22: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esa edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

- Derivado de lo anterior, las tiendas de autoservicio ofrecen becas a los menores empacadores voluntarios que se destacan con los mejores promedios, de acuerdo a sus calificaciones, consistentes en útiles escolares o uniformes, regularmente al inicio del año escolar.

Comentario: Por ser "voluntarios" el Gobierno del Distrito Federal en el presente Convenio, dolosamente hacer creer que los que tengan mejores promedios les ofrecerán becas como "premio", lo cual es totalmente falso porque con fundamento en el artículo 132, fracción XIV de la multicitada Ley, el otorgamiento de becas para los trabajadores es una obligación del patrón, a mayor abundamiento se transcribe el numeral citado: "Artículo 132: Son obligaciones de los patrones: XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos o industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos".

- En cuanto al horario de actividades de los menores empacadores voluntarios, éste no deberá exceder de cuatro a seis horas, a decisión individual de cada menor empacador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Comentario: Por la definición que les dan como "menores empacadores voluntarios" menciona que estos fijan su horario (jornada de trabajo) como si ésta fuere una facultad del trabajador para laborar en el horario que desee, lo cual es erróneo por que a los menores empacadores la empresa (patrón) les asigna un horario el cual tienen la obligación de cumplir si no cumplen con éste, los niños son castigados.

- Cada tienda de autoservicio atenderá la capacitación de los menores empacadores voluntarios, a fin de que conozcan sus derechos y obligaciones, derivados del convenio firmado con el Gobierno del Distrito Federal, así como la forma de empacar los productos.

Comentario: Al igual que en el párrafo que habla de las becas, aquí también el Gobierno del Distrito Federal, hacer creer que es un premio el hecho de que la empresa atienda la capacitación de los menores, para que éstos aprendan a empacar los productos, en este aspecto el artículo 132, fracción XV de Ley antes citada, establece como obligación para el patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; a pesar de lo establecido en dicho Convenio, no se lleva a cabo en la práctica, porque entre los menores, enseñan a sus compañeros a empacar los productos y nunca reciben capacitación por parte de la empresa; asimismo también se hace notar que este párrafo dice: "conozcan sus derechos y obligaciones", esto es una aceptación de subordinación, elemento de la relación de trabajo, por lo que no son "voluntarios". Dicha capacitación también se encuentra su fundamento en el artículo 123, Apartado "A", fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- En caso de que las tiendas de autoservicio requieran el uso de uniforme por así convenir a sus intereses, deberán proporcionárselo a los menores empacadores voluntarios, en ningún caso éste cubrirá cuota alguna por este concepto o por cualquier otra causa.

Comentario: En relación al párrafo que antecede, como lo mencioné, desde el momento que tienen derechos y obligaciones, el Convenio en este punto establece una obligación del menor para con su patrón (la empresa), ésta es la utilización del uniforme respectivo, lo cual también es reflejo de la subordinación por lo tanto insisto no son voluntarios sino trabajadores, a quienes se les debe reconocer esa calidad.

- En algunos casos, prácticamente de observancia general, las tiendas de autoservicio promueven convivios entre los menores empacadores voluntarios, principalmente para celebrar el día del niño.

Comentario: Al respecto opino que este punto es una utopía, porque las empresas consideran que no tienen obligación con los menores por lo tanto no se ocupan de la convivencia o bienestar de sus menores empacadores.

- De acuerdo al convenio firmado, las autoridades del Distrito Federal promueven la atención médica de los menores empacadores voluntarios a través de la Dirección General de Servicios Médicos del Gobierno del Distrito Federal. En caso de urgencia, las tiendas de autoservicio cubren los gastos de transporte de los menores a los hospitales del Gobierno del Distrito Federal.³³

Comentario: Cabe destacar que en este punto, el Gobierno del Distrito Federal hace una violación muy clara a los derechos de los menores trabajadores al igual que en otros puntos, lo que hace ver como un premio por ser voluntarios para los menores empacadores, es legalmente una obligación que como patrón tiene la empresa con los empacadores, por lo tanto y con fundamento en el artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social, es obligación del patrón inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, para mayor abundamiento a continuación se transcribe: "Artículo 15: Los patrones están obligados a: I. Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos".

Finalmente considero que dicho convenio es violatorio de garantías constitucionales para los menores trabajadores, debido a que el mismo gobierno no les da la calidad de trabajadores a estos niños, esto a su vez ayuda para que los patrones no cumplan con sus obligaciones con los menores; además desde otro punto de vista si existe un convenio firmado con las autoridades, éstas deberían de velar por el cumplimiento del mismo, la realidad es que muchos de estos puntos no son cumplidos por las tiendas y si constituye una violación a sus derechos de niños trabajadores establecidos en la Ley.

El Foro El Trabajo Infantil en la Ciudad de México establece que: "En la actualidad tenemos registrados a 11,138 niñas y niños adolescentes que laboran en las tiendas comerciales de autoservicio. De ellos 6,827 son varones y 4,311 mujeres. Para estos trabajadores, las condiciones laborales no están apegadas a la normatividad vigente resultando afectados sus derechos laborales y humanos.

Basta mencionar algunas de las violaciones más evidentes a las condiciones de trabajo, según comentarios de ellos mismos, en donde intercalaré mi opinión al respecto.

³³ Ibidem, p. 200-1.

- 88% de las y los empacadores no descansan los días a los que por ley tienen derecho.

Opinión: El artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75". Dicha prohibición no es cumplida por las tiendas de autoservicio (patrón), debido al giro de este negocio es común que la gran mayoría de sus clientes acudan a estas a realizar sus compras los fines de semana que incluye sábados y domingos, por tal razón como patrones no cumplen con dicho artículo creyendo que son voluntarios y no trabajadores, por lo tanto no tienen que cumplir con éste, imponiéndoles a sus menores empacadores la obligación de laborar estos días, de lo contrario son castigados.

- 49% de ellos y ellas, doblan turno laboral.

Opinión: Con relación al numeral citado en el párrafo que antecede, insisto que es una obligación del patrón de que los menores no trabajen horas extraordinarias, sin embargo al ser voluntarios para las empresas, hacen caso omiso de la prohibición imponiéndoles como lo dije una jornada (horario) de labores que debe de ser cumplida por los menores, explotándolos por ser voluntarios.

- 89% no tienen vacaciones, cuando en realidad, son el 100%.

Opinión: Al no considerarlos como trabajadores, no generan ninguna prestación, es por eso que la empresa por sus intereses dice que son voluntarios sin concederles prestación alguna como las vacaciones.

- 24% no tiene tiempo para comer en su jornada de trabajo.

Opinión: Las labores de estos menores son pesadas y cansadas por su desarrollo físico, por ejemplo, cargar una caja de leche con 24 litros, jabones en polvo de gran tamaño, refrescos empaquetados, llevar toda la mercancía al vehículo del cliente de la empresa, etc. parecen labores fáciles de desempeñar para nosotros los adultos, sin embargo hay menores empacadores que aún son muy pequeños de estatura y/o complexión muy delgada por lo cual dicha actividad ya no es tan sencilla como parece. Consecuentemente y muy acertadamente la Ley Federal del Trabajo alude en su artículo 177 lo siguiente: "Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años 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"; si dicho precepto se cumpliera por los patrones

beneficiaría a los menores en su desarrollo físico y mental, pero como lo mencioné por ser "voluntarios" no tienen derecho a gozar de descanso alguno, lo cual es inhumano y contrario a la Ley.

- 43% no cuenta con seguridad social por parte de sus padres y el 100% no la recibe de las tiendas.

Opinión: La situación económica de las familias de los menores empacadores es precaria, en su mayoría esa es la razón por la cual trabajan, así ayudan a sus padres para solventar los gastos de la casa o para sus estudios, por lo tanto no pueden proporcionarles seguridad social, y como lo cité jurídicamente quien tiene la obligación de darles ésta son las empresas (patrones) a los menores, pero al considerarlos "voluntarios" no les proporcionan dicha prestación.

- 75% de ellos, no saben quién es su jefe inmediato, en consecuencia, el 97%, recibe órdenes del personal que labora en las tiendas, entre ellos, policías, cajeras, supervisores, entre otros.

Opinión: La empresa para disfrazar la relación de trabajo entre ésta y los menores da la atribución a otros de sus empleados a parte de los supervisores para que les ordenen a los menores y así decir que no tienen jefe directo a quien estén subordinados, aunque generalmente quien los coordina, ordena y asigna su horario de trabajo es el supervisor en calidad de jefe inmediato superior.

- 84% realizan otras tareas ajenas al empaquetado.

Opinión: Supuestamente al ser voluntarios en estricto sentido, éstos no deberían de tener horario, jefe inmediato, portar un uniforme de la empresa, asistir cuando lo desearan, hacer lo que quisieran, etc. esa sí sería una relación de menores empacadores voluntarios para con la empresa, como no es así y su trato para con ellos es como trabajadores, les ordenan a realizar actividades diferentes a las del empaquetar productos, como acomodar carritos, quitarles la basura, limpiar cajas, arreglar la mercancía que se encuentra en el área de cajas, etc., tal situación es en perjuicio de los menores que son explotados por las empresas al no darles la calidad de trabajadores y asignándoles labores diversas al empaquetado para no contratar más personal que realice dichas actividades.

- 77% son castigados unilateralmente si se niegan a realizar otras tareas ajenas al empaquetado.

Opinión: Resulta incongruente su definición de "voluntarios" y a su vez los castigan por no cumplir sus órdenes, la empresa no tiene facultad alguna para asignarles actividades diferentes al empaquetado ya que su misma categoría establece su actividad "menores empacadores" por lo tanto deberían realizar otra actividad,

consecuentemente la empresa viola éste y muchos otros derechos de los menores empacadores.

Por lo expuesto, es evidente que estos menores trabajadores viven cotidianamente situaciones laborales que atentan contra sus derechos humanos y laborales.⁵⁴

Velar por los niños es cumplir una obligación de antes de ayer, para fincar la grandeza de pasado mañana.

Para poder ejemplificar algunos casos prácticos de los menores empacadores, realicé unas entrevistas comparativas de tres tiendas de autoservicio conocidas, a fin de comprobar las condiciones de trabajo bajo las cuales se encuentran laborando los mismos:

Comercial Mexicana.

1. Nombre: Isabel Regalado.
2. Edad: 15 años.
3. Número de horas laboradas en el día: 4 horas.
4. Días laborados en la semana: Diario (los siete días de la semana).
5. Escolaridad actual: Primer semestre de computación.
6. Requisitos para ingresar a laborar: Comprobante de estudios, de domicilio, acta de nacimiento y fotos.
7. Ganancia por concepto de gratificaciones recibidas por los consumidores en un día suman la cantidad aproximada de: \$80.00
8. El uniforme que utiliza fue proporcionado por la empresa: Sólo me da el mandil, lo demás me exigen como debo de venir.
9. Recibió capacitación laboral por parte de la empresa: Sí.
10. Causas por las cuales trabaja: Necesidades económicas, para ayudarle a mi mamá.
11. Existe algún pago por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.
12. Existe descanso durante la jornada de trabajo: Sí, una hora.
13. Existe algún pago de aguinaldo, vacaciones, u otra prestación por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.
14. Existe autorización por parte de sus padres para trabajar: Sí.
15. Tienes un jefe específico o varios: Uno.
16. Si no cumples sus órdenes recibes algún castigo: No.
17. En qué consiste dicho castigo: -----

⁵⁴ Ibidem, p.206-7.

EL TRABAJO INFANTIL

148

1. Nombre: Jéssica Alvarez.
2. Edad: 14 años.
3. Número de horas laboradas en el día: 5 horas.
4. Días laborados en la semana: Diario.
5. Escolaridad actual: Tercero de secundaria.
6. Requisitos para ingresar a laborar: Tener cumplidos los 14 años, comprobante de estudios, de estudios, acta de nacimiento y fotos.
7. Ganancia por concepto de gratificaciones recibidas por los consumidores en un día suman la cantidad aproximada de: \$70.00
8. El uniforme que utiliza fue proporcionado por la empresa: Sólo me da el mandil, lo demás lo compré.
9. Recibió capacitación laboral por parte de la empresa: Sí.
10. Causas por las cuales trabaja: Necesita ayudar en su casa.
11. Existe algún pago por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.
12. Existe descanso durante la jornada de trabajo: Sí, una hora.
13. Existe algún pago de aguinaldo, vacaciones, u otra prestación por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.
14. Existe autorización por parte de sus padres para trabajar: Sí.
15. Tienes un jefe específico o varios: Uno.
16. Si no cumples sus órdenes recibes algún castigo: No.
17. En qué consiste dicho castigo: -----

Carrefour

1. Nombre: Hernández Sarmiento Hilda.
2. Edad: 13 años.
3. Número de horas laboradas en el día: 5 horas.
4. Días laborados en la semana: 7.
5. Escolaridad actual: Tercero de secundaria.
6. Requisitos para ingresar a laborar: Como no tengo 14 años, no me pidieron papeles, sólo me dijo el supervisor que sí podía trabajar.
7. Ganancia por concepto de gratificaciones recibidas por los consumidores en un día suman la cantidad aproximada de: \$50 ó 60 pesos.
8. El uniforme que utiliza fue proporcionado por la empresa: Lo compré.
9. Recibió capacitación laboral por parte de la empresa: No, mis compañeros me enseñaron.
10. Causas por las cuales trabaja: Por gusto.
11. Existe algún pago por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.
12. Existe descanso durante la jornada de trabajo: Sí, media hora para desayunar.

13. Existe algún pago de aguinaldo, vacaciones, u otra prestación por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.

14. Existe autorización por parte de sus padres para trabajar: Sí.

15. Tienes un jefe específico o varios: Uno.

16. Si no cumples sus órdenes recibes algún castigo: Sí.

17. En qué consiste dicho castigo: Me suspenden durante 3 o 4 días.

1. Nombre: Melo Angeles Hugo Abel.

2. Edad: 16 años.

3. Número de horas laboradas en el día: 5 horas.

4. Días laborados en la semana: 7 días.

5. Escolaridad actual: Segundo semestre de preparatoria.

6. Requisitos para ingresar a laborar: Permiso de Previsión Social, de los padres, acta de nacimiento y constancia de estudios.

7. Ganancia por concepto de gratificaciones recibidas por los consumidores en un día suman la cantidad aproximada de: \$40 a 70 pesos.

8. El uniforme que utiliza fue proporcionado por la empresa: Sí, el supervisor me lo dio.

9. Recibió capacitación laboral por parte de la empresa: Me orientaron mis compañeros.

10. Causas por las cuales trabaja: -----

11. Existe algún pago por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.

12. Existe descanso durante la jornada de trabajo: Sí, una hora.

13. Existe algún pago de aguinaldo, vacaciones, u otra prestación por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.

14. Existe autorización por parte de sus padres para trabajar: Sí.

15. Tienes un jefe específico o varios: Uno.

16. Si no cumples sus órdenes recibes algún castigo: No.

17. En qué consiste dicho castigo: -----

Bodega Aurrera

1. Nombre: Tapia Villanueva Hector Miguel.

2. Edad: 15 años.

3. Número de horas laboradas en el día: 4 horas.

4. Días laborados en la semana: 6 días.

5. Escolaridad actual: Tercero de secundaria.

6. Requisitos para ingresar a laborar: Tener entre 14 y 16 años, permiso del padre o tutor, constancia de estudios y acta de nacimiento.

7. Ganancia por concepto de gratificaciones recibidas por los consumidores en un día suman la cantidad aproximada de: \$30.00

8. El uniforme que utiliza fue proporcionado por la empresa: El mandil me lo dio la empresa, lo demás yo me lo compré, gasté como trescientos pesos.

9. Recibió capacitación laboral por parte de la empresa: No, nada más entre nosotros.

10. Causas por las cuales trabaja: Para costearse los gastos escolares.

11. Existe algún pago por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.

12. Existe descanso durante la jornada de trabajo: Sí, media hora.

13. Existe algún pago de aguinaldo, vacaciones, u otra prestación por parte del patrón (tienda de autoservicio): No, sólo nos hace una fiesta el día del niño.

14. Existe autorización por parte de sus padres para trabajar: Sí.

15. Tienes un jefe específico o varios: Varios.

16. Si no cumples sus órdenes recibes algún castigo: Sí.

17. En qué consiste dicho castigo: El castigo es por medio de suspensiones o bajas.

1. Nombre: Sánchez López Hugo Roberto.

2. Edad: 15 años.

3. Número de horas laboradas en el día: 6 horas.

4. Días laborados en la semana: 7 días.

5. Escolaridad actual: Tercero de secundaria.

6. Requisitos para ingresar a laborar: Tener 14 años y estar estudiando.

7. Ganancia por concepto de gratificaciones recibidas por los consumidores en un día suman la cantidad aproximada de: \$30.00.

8. El uniforme que utiliza fue proporcionado por la empresa: Sólo el mandil, yo compré el pantalón negro y camisa blanca.

9. Recibió capacitación laboral por parte de la empresa: No, sólo entre nosotros.

10. Causas por las cuales trabaja: Para perder tiempo.

11. Existe algún pago por parte del patrón (tienda de autoservicio): No.

12. Existe descanso durante la jornada de trabajo: Sí, media hora para descansar.

13. Existe algún pago de aguinaldo, vacaciones, u otra prestación por parte del patrón (tienda de autoservicio): No, sólo nos festejan el día del niño.

14. Existe autorización por parte de sus padres para trabajar: Sí.

15. Tienes un jefe específico o varios: Varios.

16. Si no cumples sus órdenes recibes algún castigo: Sí.

17. En qué consiste dicho castigo: Nos suspenden, nos regresan o nos dan de baja.

Las circunstancias bajo las cuales laboran estos niños, realmente no son las establecidas en nuestra Ley Laboral, observé, que los menores para poder

contestar a la entrevista, solicitaron la autorización de su jefe directo, es decir del supervisor de cajas, asimismo en una pequeña plática con los mismos, expresaron que sus jefes les indican qué es lo que tienen que contestar a las preguntas que les haga un representante de Previsión Social, debido a que las actividades que realizan no son sólo las propias de empacadores como se les dice, sino que los ponen a limpiar cajas, recolectar todos los productos que son depositados en las cajas por parte de los consumidores cuando ya no los adquieren, arreglar los carritos y otras actividades, si no cumplen sus órdenes son castigados por sus jefes.

Un punto muy importante, es que en la entrevista me encontré con una menor empacadora que tiene tan sólo la edad de 13 años, quien en ese momento se encontraba lavando el lugar donde las cajeras deslizan los productos, debido a que ese era el resultado de no haber obedecido la orden de recabar la mercancía que se encontraba en las cajas porque los consumidores no las compraron, es decir, aunque sean patrones bien establecidos, infringen el mandato Constitucional y lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, esta situación debe de pararse, no es posible que exista tal explotación infantil, peor aún es que los menores no importando la edad o sexo que tengan cada uno de ellos les exigen por igual a todos.

A pesar de estar subordinados a un jefe directo bajo sus órdenes, sometidos a un horario, portar un uniforme proporcionado por la empresa, teniendo la categoría de menores empacadores, los patrones (tiendas de autoservicio), insisten que no son trabajadores, motivo por el cual no son dignos de merecer un salario, o que mejor un salario con todas las prestaciones a las que tiene derecho.

Los menores que fueron entrevistados, en voz de sus compañeros, lo que piden es que se les dé un salario, que sus jefes o supervisores no sean tan severos con ellos, que no sean objeto de castigos por causas muchas veces injustificadas, y lo más deseado es que no sean objeto de explotación, ya que ellos piensan que son trabajadores y tienen derechos, no por el hecho de ser niños valen menos.

B) MENORES NO ASALARIADOS.

El panorama del trabajo infantil se da de dos formas, una bajo la subordinación de un patrón y la otra es de manera independiente, es decir, estos menores trabajan pero ellos mismos deciden la forma de realizar sus servicios según sus necesidades económicas, estos niños trabajadores los encontramos como ya dije en las calles sobre la vía pública, cuya situación por dichas condiciones es muy distinta a la de los primeros.

La Ley Federal del Trabajo concede a los menores trabajadores condiciones especiales de trabajo, tales como una jornada máxima de seis horas, pago

de un salario, vacaciones de 18 días laborables, etc., de estos derechos deberían de gozar los menores que laboran en forma subordinada, aunque en la gran mayoría de los casos no suceda de esa manera.

A diferencia de estos menores, tenemos como ya lo dije a los que trabajan de forma autónoma, estos no gozan de ningún beneficio otorgado por la Ley, peor aún no tiene la seguridad de poder recibir un ingreso fijo o estable para satisfacer sus necesidades, ni gozan de vacaciones, etc., y a pesar de los riesgos de su trabajo no tienen seguridad social.

A nivel internacional, la protección otorgada a estos menores se ve reflejada en la Convención sobre los Derechos de los Niños, la cual sería conveniente que todos los países la aplicaran para beneficio de los niños.

En nuestra legislación laboral nacional, la protección otorgada a los menores trabajadores es sólo para aquellos que trabajan de forma subordinada, bajo las órdenes del patrón, de lo que carece nuestro país, no son de normas sino aplicar las mismas.

Como lo mencioné anteriormente, es necesario hacer conciencia para poder ayudar a todos estos niños que estando en la vía pública los ignoramos e incluso los evitamos, este es un problema jurídico, opino que debería de crearse una norma en la cual se proteja el trabajo de los menores en la calle por que al igual que los que laboran en forma subordinada son niños trabajadores que deberían de gozar de los mismos derechos.

Para poder sobrevivir los menores trabajadores de la calle hacen o inventan cualquier cosa para obtener un poco de ingresos para su familia, aunque arriesguen su vida, tenemos como ejemplo a los que se acuestan o pisan vidrios, los que hacen malabares cargando a un niño en los hombros mucho más chico que ellos, en fin, realizan actividades peligrosas, sin recibir en ocasiones gratificación alguna por parte de la sociedad.

La realidad en la que viven estos niños es muy triste, porque al tener que trabajar dejan de ser lo que son "niños", y se enfrentan al mundo del trabajo.

Al igual que los menores empacadores, estos niños llegan a ser un ingreso más para su familia, o incluso el sostén de la misma, afectando como consecuencia su desarrollo físico y mental, las actividades las realizan por necesidad más no por gusto.

Considero que esta situación no es buena para los menores trabajadores, sobretodo que la prohibición Constitucional en violada y la legislación existente no se aplica, al permitir el trabajo de todos esos niños trabajadores.

La necesidad de la aplicación de la Ley es urgente, porque es indispensable que éstos tengan una educación, alimento, instrucción, diversión, formarlos para el trabajo, para que posteriormente tengan una vida económica productiva para el país.

El hecho de que todos estos niños trabajen, trae como resultado una infancia perdida y un resentimiento de ellos con la sociedad.

Pienso que el problema es tan grave que es necesario que el gobierno, como lo dije en el apartado anterior, forme un sistema en el cual pueda darles a los niños becas, uniformes, etc., sobre todo una ayuda económica para darles una vivienda y obtener una estabilidad emocional, para que se cumplan las leyes.

El autor Solórzano Alfonso, al respecto menciona algunas definiciones descriptivas de la actividad del trabajo de estos menores no asalariados:

"A) *Vendedores Ambulantes*: niños que se dedican a la venta de objetos de poco valor, tales como dulces, chicles, juguetes, flores, pañuelos desechables, etcétera, en los lugares donde se concentra un público numeroso y en los cruces de intensa circulación de vehículos. Estos niños adquieren las mercancías directamente en los depósitos o de individuos que actúan como subdistribuidores. En el primer caso su margen de utilidad es mayor, pero tienen que hacer una pequeña inversión. Cuando reciben la mercancía de un intermediario no tienen que pagarla por adelantado, pero una parte de la ganancia es para el intermediario. Los márgenes de utilidad son variables, porque en estas pequeñas transacciones se acostumbra el regateo y porque los niños rebajan los precios cuando se les compran varias unidades. Los niños saben aprovechar los aumentos de la demanda que se presentan durante ciertas fechas y explotan la ignorancia de los forasteros, como puede verse en la Villa de Guadalupe, a donde llegan peregrinaciones de campesinos de toda la República.

B) *Estibadores*: niños que en los grandes mercados públicos o en las zonas donde existen bodegas de productos alimenticios, como la Merced, ayudan en la carga y descarga de camiones. Debido a que utilizan unas carretillas llamadas "diablos" son conocidos también como "diablicos". Los pequeños estibadores reciben de los bodegueros o transportistas un pago que no está bien determinado, pero que en cierta medida se acerca a la tarifa establecida por los estibadores adultos organizados en una unión sindical. La diferencia de ingresos está en el número de viajes que les permitan hacer y en el volumen de mercancías que pueden transportar. Casi todos tienen que cubrir el alquiler de las carretillas, que son propiedad de un reducido número de personas que viven de ese negocio.

C) *Canasteros*: son los niños que en los mercados públicos se ofrecen para cargar las canastas o bolsas en que las amas de casa o las sirvientas van

poniendo los artículos que compran en diversos puestos del mercado, y luego llevarlas hasta el medio de transporte o al domicilio de la compradora. Cobran por sus servicios una cantidad no establecida, que varía según el tiempo empleado, el peso de la canasta y también según el nivel de ingresos de la zona en que está situado el mercado.

D) *Boleros*: se ha mantenido esta designación que tradicionalmente se da en México a los limpiabotas. Los boleros adultos, organizados en una unión gremial, prefieren llamarse aseadores de calzado y hay personas que evitan el término, porque les suena al nombre de una prenda de vestir y de un ritmo musical. No obstante, la expresión es correcta, pues se deriva de la palabra bola, que en una de sus acepciones equivale a betún para el calzado. Los boleros tienen tarifas bien establecidas y a veces reciben una pequeña propina adicional. Tienen que hacer una inversión inicial para adquirir "el cajón" y los útiles necesarios. El gasto continuo de los materiales de limpieza es bajo, de manera que la utilidad por boleada es razonable. Su problema consiste en que son muy perseguidos por los boleros adultos, quienes tienen permiso oficial y puesto de trabajo establecidos en los mejores puntos. Por lo tanto, los niños tienen que buscar lugares y oportunidades marginales y algunos aprovechan las horas de la noche, cuando se han retirado sus competidores adultos.

E) *Billeteros*: se trata de los niños que ofrecen billetes de la Lotería Nacional. Como no pueden adquirir directamente los billetes, por falta de dinero y de registro, se ven obligados a actuar como subagentes de los vendedores autorizados. La comisión que perciben es muy variable y depende en gran parte de si tienen un vínculo familiar o amistoso con quien les proporciona los billetes.

F) *Lavacoches*: niños que lavan automóviles, ya sea en los estacionamientos cerrados o en la calle. Por lo general trabajan en grupos de dos o tres y cobran menos que los adultos que se dedican a la misma tarea. Casi siempre se limitan a lavar el exterior de los vehículos. Tienen que comprar detergentes, esponjas y otros útiles de trabajo y sus servicios son poco aceptados, excepto cuando trabajan en un estacionamiento bajo la responsabilidad de los encargados del mismo.

G) *Cuidacoches*: este término, lo mismo que el de lavacoches se ha impuesto por la costumbre. Los niños que se ofrecen para cuidar los automóviles contra robos o daños son los que más tienen que luchar para que sus servicios sean utilizados. Primero, porque en todas las calles y estacionamientos abiertos hay policías auxiliares que prestan ese servicio y, luego, porque la corta edad de los niños no asegura una vigilancia eficaz. Ante la insistencia de los niños algunos dueños de automóviles aceptan darles una propina, que casi tiene el carácter de limosna.

H) *Voceadores*: reciben este nombre los niños que recorren las calles vendiendo periódicos, especialmente los diarios vespertinos. Casi siempre gritan o "vocean" los titulares más importantes o simplemente el nombre del periódico. Esta

designación es relativamente nueva, pues por mucho tiempo en México se les llamó "papeleros". Una larga tradición hacen que sean vistos con simpatía y admitidos por las organizaciones comerciales y sindicales que se ocupan de la distribución de la prensa. Adquieran los periódicos en las mismas condiciones que los adultos y obtienen la misma ganancia.

I) *Limpiaparabrisas*. Son los niños que en los cruceros de las grandes avenidas, donde la señal de "alto" es prolongada, se lanzan sobre los cristales delanteros de los coches, provisto de una botella con agua con jabón y un pequeño jalador, para limpiarlos. Como no preguntan previamente si el conductor desea el servicio, con frecuencia sufren un rechazo malhumorado y otras veces no reciben ninguna gratificación. Es sin duda uno de los trabajos más desfavorecidos y ponen en evidencia la urgente necesidad que tienen muchos niños y sus familiares de obtener por cualquier medio unos cuantos pesos para poder subsistir.

J) *Varios*: bajo este rubro se encuentran niños que desempeñan diversas actividades, algunas realmente penosas. Entre ellos están los "pepenadores", es decir, los niños que en los grandes tiraderos de basura se dedican a recuperar desperdicios que pueden ser comercializados o reprocesados, tales como trapos, pedacería metálica, envases de vidrio y hojalata, etcétera. Están también los niños que acarrear agua de las llaves públicas a las viviendas en las zonas donde no existe red de agua potable. Parecida labor efectúan otros niños en los cementerios, llevando agua para regar las flores de las tumbas. El más triste de los casos es de los niños que escupen llamas, para lo cual tienen que insensibilizarse la boca con alguna droga.⁵⁵

En estos casos entrevisté a tres niños que se encontraban trabajando en la calle, sobre la vía pública:

1. Nombre: Juan Alberto.
 2. Edad: 15 años.
 3. Actividad: Vendedor de tarjetas.
 4. Horario de labores: Todo el día.
 5. Días de labores: Lunes a sábado.
 6. Escolaridad: Estudiaba la primaria pero no la terminó.
 7. Familiar con quién vives: Con mis padres.
 8. Ocupación: Venden pepitas.
 9. Ganancia aproximada en un día: \$50 pesos.
 10. Motivo por el cual trabajas: Ayudar a mis papás.
-
1. Nombre: Andrés.

⁵⁵ SOLORZANO, Alfonso, Estudio de mil casos de niños dedicados al comercio ambulante y los servicios en la Ciudad de México, Ed. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), STPS, México, 1979, p. 33-6.

2. Edad: 10 años.
3. Actividad: Cuida coches.
4. Horario de labores: Casi todo el día.
5. Días de labores: Descanso los sábados y domingos.
6. Escolaridad: Sólo estudié hasta segundo de primaria.
7. Familiar con quién vives: Con mis padres.
8. Ocupación: Cuidan coches también, pero en otro lugar.
9. Ganancia aproximada en un día: \$40 pesos.
10. Motivo por el cual trabajas: Ayudar en mi casa con los gastos.

1. Nombre: Daniel.
2. Edad: 16 años.
3. Actividad: Limpiarparabrisas.
4. Horario de labores: Todo el día.
5. Días de labores: Lunes a viernes.
6. Escolaridad: No estudio.
7. Familiar con quién vives: Con mi abuela.
8. Ocupación: Ya no puede trabajar.
9. Ganancia aproximada en un día: \$80 pesos
10. Motivo por el cual trabajas: Ayudar a mi abuelita.

En este sentido es más triste el panorama que observé, realmente se encuentran totalmente desprotegidos y es una utopía esperar que pudieran dejar de trabajar, lo único que ellos piden, es que los niños aún más pequeños que ellos, no tuvieran que trabajar, ya que es una situación en la cual no desearían estar viviendo, pero que sus necesidades no les permite en este caso estudiar para poder obtener un trabajo mejor.

C) NIÑOS ARTISTAS.

En cuanto a estos menores, me refiero a aquellos que son contratados como actores, cantantes, músicos, etcétera, no a los niños que por medio de disfraces o maquillaje trabajan en la vía pública, en ambos casos son objeto de graves explotaciones.

A pesar de que los menores artistas tienen un trabajo menos dramático o difícil que el de los no asalariados, sufren estos también una explotación por quienes se encuentran detrás de las cámaras.

Cuando los padres carecen de medios económicos para poder ayudar a sus hijos y evitar que éstos trabajen, les es difícil tal situación ya que ellos quisieran

proporcionarles a sus hijos estabilidad económica y que estos estudiaran; tal es el caso de los menores artistas que en su gran mayoría a pesar de tener los suficientes medios económicos, estos para tener mayor fama, dinero, oportunidades para ellos, ponen a sus menores hijos a trabajar sin importarles que los niños sean objeto de largas jornadas de trabajo, rutinas extenuantes, presentaciones maratónicas, giras interminables y programas que les quitan su infancia a los menores, y en su gran mayoría dejan sus estudios con sus compañeros y les contratan maestros particulares para que estudien en sus "tiempos libres".

Para efectos laborales, la Ley Federal del Trabajo, como ya lo hemos dicho, considera menores a quienes tienen entre catorce y dieciséis años; no menciona a los que tienen menos de catorce años, pues constitucionalmente está prohibida la ocupación de servicios.

Este es el texto de la fracción III del artículo 123 constitucional: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años". Esta prohibición la ratifica la Ley Federal del Trabajo en el artículo 22: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

De este modo el legislador procura que el niño tenga un desarrollo físico y mental normal y que realice sus estudios elementales sin obstáculo. La Ley regula y protege el trabajo de los menores, esto es, los que tienen entre catorce y dieciséis años de edad. Los mayores de dieciséis pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas por la propia Ley (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo).

En la mayoría de los casos los padres les hacen creer a sus hijos que su trabajo es sólo para beneficio de ellos, creyendo que es un juego o una diversión, y así no lo ven como una obligación de los padres para con los hijos. El menor además de abandonar la escuela por su trabajo, también dejan su ambiente familiar, su diversión y sus amigos.

En el caso de los menores artistas, es fácil de que sus padres acepten la relación de trabajo existente entre ambos, por la evidencia de su trabajo, la cual encuadra perfectamente con la prestación de su servicio personal y la subordinado a su patrón (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

El niño artista, al igual que en los casos anteriores es una persona física que presta un trabajo personal subordinado (artículo 8 de la LFT), consecuentemente ese trabajo lo recibe una persona física o moral que es el patrón (artículo 10 de la LFT). Estos menores también se encuentran protegidos por nuestra Constitución.

En la Ley Federal del Trabajo no existe disposición específica para el trabajo de los menores artistas; por lo que les son aplicables las disposiciones del capítulo referente al trabajo de los menores en general (artículos del 173 al 180 de la Ley Federal del Trabajo) y las concernientes al trabajo de los actores y músicos (artículos del 304 al 310 de la misma Ley).

El Capítulo XI del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo se dedica precisamente a los trabajadores que son actores o músicos. Así el artículo 304 señala que les es aplicable la disposición de tal capítulo a quienes actúan en teatros, cines, centros nocturnos, o variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabaciones o en cualquier otro lugar donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

En el artículo que antecede no existe ninguna definición de patrón de los menores artistas, sin embargo, "...debemos entender que se trata de aquellas personas que hacen de la presentación de los espectáculos o de las publicaciones o emisiones de discos, cintas o películas, un negocio y a él se dedican".⁵⁶

Por la actividad que desempeñan, su contrato o relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o indeterminado; debido a que sólo puede ser para un comercial por ejemplo, o bien para la filmación de una telenovela, es indudable que el tiempo de la duración del contrato va a variar dependiendo el fin de dicho contrato, o bien en los casos de obras de teatro depende si la obra es sólo para presentarse por un mes o para un año según el éxito de la misma.

En este caso existe una excepción, establecida en el artículo 39 de la Ley; porque aunque subsista la materia de trabajo se puede rescindir la relación de trabajo, es decir, si en el caso del teatro subsiste la materia de trabajo, pero las obras presentadas en el mismo varían o cambian después de un tiempo, por lo cual también es necesario cambiar de actores.

"Debe decirse que de acuerdo con la costumbre establecida en el medio artístico de México, cuando se trata de contratación por una temporada o para la presentación de una determinada obra, la duración mínima del contrato es de quince días, mismos que deben ser garantizados por el empresario."⁵⁷

⁵⁶ CANTON MOLLER, Miguel, Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana, primera edición, Ed. Cárdenas, México, 1977, p. 151.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 152.

En relación con los salarios de los menores artistas, se manejan criterios diversos para el pago de los mismos, puede ser fijado por el número de presentaciones, por unidad de tiempo, por temporada, por función o por temporada.

La anterior afirmación se encuentra contemplada por el artículo 306 de la Ley Federal del Trabajo, además de que sería lógico contemplar un pago fijo para el artista que sólo se presenta en una actuación que para aquél que se presenta por una temporada de un mes.

Como es fácil de percatarse hay categorías de actores, que son desde los extras hasta los protagonistas, en este caso no se puede aplicar el principio de salario igual por trabajo igual; además de la categoría del actor, depende del lugar donde se presten los servicios.

Por el tipo de actividad que desempeñan y como ya mencioné que el trabajo se puede prestar en diverso lugar al de la residencia del trabajador, esta situación se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 308 y 309.

Para mayor protección de los artistas, y que no sean objeto de fraude por parte de empresarios que obran de mala fe, la multicitada Ley establece que el patrón deberá garantizarles el pasaje de ida y vuelta, así como les dará un anticipo del 25% del importe de los salarios que deberá percibir el trabajador y para los que vayan a laborar fuera de la República se estará a lo establecido por el artículo 28 de esta Ley.

De esta manera se garantiza la estabilidad y seguridad del trabajador, al saber que podrá regresar a su lugar de origen sin correr riesgo alguno, ya que al estar fuera de su lugar de origen en manos del patrón, puede éste aprovecharse y dejarlo sin trabajo.

El artículo 310 dice: "Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio", este es debido a que para poder desempeñar sus labores los menores artistas necesitan de gran variedad de vestuario y de objetos personales, por eso es necesario que tengan un lugar donde cambiarse de vestuario y poder colocar sus objetos en un lugar fijo.

Cabe mencionar que además de que deba proporcionarles a los menores artistas un camerino, señala la Ley que éstos deben de ser cómodos, higiénicos y seguros, los cuales deberán estar en un lugar donde se encuentren laborando, para que puedan hacer uso de los mismos.

Hay ocasiones que al iniciarse a trabajar en determinada obra, se tiene la esperanza o el proyecto de la misma dure un cierto tiempo, por ejemplo tres meses, sin embargo por causas externas a los involucrados en la relación de trabajo no se da

el éxito esperado o bien si el patrón ya no desea que alguno de los trabajadores continúen prestándole sus servicios, éste podrá dar aviso al trabajador con siete días de anticipación.

El autor Miguel Cantón Moller menciona lo siguiente: "Cuando los actores o músicos han sido contratados para una temporada confiándose en el éxito económico de la misma y resulta que por cualquier causa, desde luego no necesariamente imputable a una de las partes de la relación laboral, el éxito no es el esperado y se ve el empresario en la necesidad de suspender la temporada o cuando por cualquier causa ya no desea que alguno de los contratados continué trabajando, le da el aviso o el preaviso con siete días de anticipación o más simplemente le paga el salario de esos siete días y le avisa que no continuará el trabajo y así termina esa relación sin otra responsabilidad para el patrón.

Como dato interesante está señalar que la costumbre de dar los siete días no está reservada al patrón. Los trabajadores y ello es muy frecuente, también tienen esa posibilidad. Dan el preaviso al patrón cuando deja de convenirles por cualquier causa seguir trabajando a sus órdenes y vencido el plazo se retiran, por supuesto sin mayor responsabilidad. La necesidad de este preaviso deriva del hecho de que, si sin él pudiera retirarse un actor, podría ocasionar la suspensión de las presentaciones con el consiguiente perjuicio para los demás trabajadores.

Cabe hacer notar también que cuando se trata de trabajo en gira, esto es, cuando las presentaciones son fuera del lugar de residencia de los actores, el preaviso por cualquiera de las partes debe darse, según la costumbre, con quince días de anticipación, partiendo de las mayores dificultades que se podrían presentar para la sustitución o para el regreso del actor.⁵⁸

En la Ley Federal del Trabajo no se señala que exista limitación alguna para que los actores o músicos pertenezcan a un sindicato.

El mismo autor Miguel Cantón Moller dice: "La verdad es que los actores en México forman parte de una prestigiada organización sindical para la defensa de sus derechos: la Asociación Nacional de Actores, que no solamente se ha preocupado por la obtención de mejorías en las condiciones generales de trabajo, sino que procura a sus agremiados asistencia médica y técnica, tiene escuela de capacitación y en lo general funciona en forma muy correcta.

Siendo el fin último del sindicato, tal como lo afirma el Dr. Mario de la Cueva, la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, las Organizaciones de Actores y de Músicos han logrado la firma de ellos por parte de los patrones, contratos

⁵⁸ Ibidem, p. 154-5.

que garantizan no solamente las condiciones generales de trabajo sino a la estabilidad individual y colectiva.⁵⁹

En la realidad el trabajo de los menores artistas a pesar de los abusos y explotación del cual son objeto, de sus patrones e incluso de sus padres, para ellos se refleja de una manera más agradable, es decir, reciben buenos salarios, oportunidad de estudiar y un ambiente bueno para su desarrollo físico y mental. A pesar de esto la protección de la Ley para con los menores debería de aplicarse como la misma lo establece y no ser causa de explotación o desprotección para los niños.

La ratificación de la Convención sobre los Derechos de los Niños para México fue muy provechosa ya que ayuda un poco para la no explotación de los niños, pero como ya lo mencioné en el párrafo que antecede, hay que proteger a estos niños por que son fácil presas de la explotación infantil. Hay que defender y aplicar los derechos de los niños en pro de la infancia.

Es muy difícil obtener una entrevista de un niño artista, sin embargo, lo que obtuve fue información de un jefe directo de uno de ellos, quien me proporcionó la siguiente información:

1. Nombre: Bryan Medina.
2. Edad: 10 años.
3. Lugar de trabajo: Canal Once.
4. Programa: Bizbirijes.
5. Período en que trabaja: De julio a septiembre.
6. Horario de labores: De tres a cuatro horas.
7. Días en que trabaja: Varía según la rapidez y aptitud para la grabación del programa.
8. Existe autorización por parte de los padres: Sí, se les da a firmar su contrato respectivo.
9. Se les realiza algún examen médico para poder laborar: No, ninguno.
10. Reciben un salario y qué cantidad es: Sí recibe su salario, es de acuerdo al programa.

Definitivamente a pesar de tratarse del trabajo de un menor de catorce años, es una situación muy distinta a la que observé con los menores empaques y los no asalariados, sin embargo, no deja de ser una preocupación debido a que es una explotación generalmente aprobada por los mismos padres como lo dije anteriormente.

En el caso de los menores que trabajan realizando novelas para la televisión, lo que pude obtener es que los menores trabajan no sólo más de las seis

⁵⁹ Ibidem, p. 156.

horas que debe laborar un menor, sino que hasta más de ocho horas sin descanso, los niños se ven en la necesidad de abandonar su vida ordinaria como cualquier otro menor, es decir, abandonan la escuela, lo que generalmente ocurre con ellos, es que sus padres les contratan a profesores particulares para que estudien, en el mejor de los casos lo hacen los días sábados y domingos, lo cual a su vez trae como consecuencia que dejen su vida familiar.

La mirada inocente y la sonrisa limpia, son regalos que los adultos podemos siempre valorar y agradecer.

CONCLUSIONES

Al término del presente trabajo, concluyo lo siguiente:

- 1.- En el transcurso de la historia la protección jurídica para los menores de dieciséis y mayores de catorce años ha sido abundante y aplicable.
- 2.- En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, se establece que la edad mínima para laborar es la de catorce años.
- 3.- Los Convenios Internacionales en relación con el trabajo de los menores ratificados por México son solamente seis, por lo que concluyo que éste debería de ratificar más convenios para mayor protección jurídica a los menores trabajadores.
- 4.- Las condiciones de trabajo para los menores de dieciséis años y mayores de catorce, establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como lo expuse en el capítulo correspondiente, son excelentes, las cuales en la gran mayoría de los casos las mismas no se cumplen, consecuentemente existe explotación laboral en el trabajo de los niños.
- 5.- La Convención Sobre los Derechos de los Niños contiene una serie de derechos para los menores en diversos aspectos, como familiar, civil, etcétera, respecto al área laboral, sólo contiene un artículo (32) el cual es aplicable en nuestra legislación vigente, mismo que ordena al Estado otorgar a los niños protección contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo nocivo para su salud, educación o desarrollo; asimismo menciona que debe también fijar edades mínimas, horarios y condiciones apropiadas para ellos.
- 6.- Existe una total inaplicabilidad del Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, ya que los menores laboran en un total estado de indefensión jurídico, porque la normas y derechos establecidos en dicho Título son excelentes pero los mismo no se aplican en beneficio de los niños.
- 7.- En todos los casos prácticos, por medio de la investigación de campo, me di cuenta de que todos los niños están laborando bajo condiciones laborales no establecidas en la Ley Federal del Trabajo, lo cual jurídicamente no es posible que continúe así, consecuentemente debe de aplicarse la misma Ley para todos los menores trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, cuarta edición, Ed. Ariel, Barcelona, 1973.
2. ALONSO OLEA, Manuel, Derecho del Trabajo, sexta edición, Ed. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección Publicaciones, Madrid, 1980.
3. Aplicación de Convenios Internacionales del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 88° Reunión 2000, primera edición, Ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000.
4. BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1987.
5. BECERRIL MENDOZA, José Francisco, Derecho del Trabajo en México, México, 1996.
6. BORQUEZ, Djed, Crónica del Constituyente, México, 1938.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.
8. BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli, El trabajo infantil en México, Ed. Organización Internacional del Trabajo, UNICEF, Universidad Veracruzana, 1996.
9. CANTON MOLLER, Miguel, Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana, primera edición, Ed. Cárdenas, México, 1977.
10. CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, novena edición, Ed. Porrúa, México, 1995.
11. CASTORENA, Jesús, Manual de derecho obrero, sexta edición, Ed. Ale, México, 1984.
12. Convención Sobre los Derechos del Niño, Ed. DIF, México, 1996.
13. DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Ed. Porrúa, México, 1991.
14. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1996.

15. DAVALOS, José, Derechos de los Menores Trabajadores, Cámara de Diputados, LVII Legislatura, Ed. UNAM, México, 2000.
16. DAVALOS, José, Tópicos Laborales, segunda edición actualizada, Ed. Porrúa, México, 1998.
17. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo Mexicano, Tomos I y II, décima edición, Ed. Porrúa, México, 1997.
18. DE BUEN L., Néstor, Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Ed. Porrúa, México, 1993.
19. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, decimoquinta edición, Ed. Porrúa, México, 1998.
20. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, Tomos I y II, México, 1960.
21. El Impacto de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, primera edición, Ed. OIT, Ginebra, 1977.
22. El Trabajo Infantil, Manual de Información, Ed. OIT, Ginebra, 1987.
23. FLORES CANO, Enrique y otros, La Clase Obrera en la Historia de México, Tomo I, Ed. SXXI, México, 1980.
24. Foro El Trabajo Infantil en la Ciudad de México, 16 y 17 de febrero de 1999, Asamblea Legislativa del Distrito Federal.
25. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 87° Reunión 1999, primera edición, Ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.
26. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Derechos de la Niñez, Ed. UNAM, México, 1990.
27. LEAL, Juan Felipe y otros, La Clase Obrera en la Historia de México, Tomo II, Ed. S.XXI, México, 1980.
28. MARTINEZ VIVOT, Julio J., Los menores y las mujeres en el Derecho del Trabajo, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1981.
29. MENDELIEVCH, Elías, El Trabajo de los Niños, primera edición, Ed. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1980.

30. MENDIZABAL OSES, L., Derecho de Menores, Ed. Pirámide, Madrid, 1977.
31. O. RABASA, Emilio, CABALLERO, Gloria, Mexicano esta es tu Constitución, Ed. Porrúa, México, 1997.
32. OBON LEON, José Ramón, Derechos de los Artistas, Intérpretes, Actores, Cantantes y Músicos ejecutantes, segunda edición, Ed. Trillas, México, 1990.
33. PALAVICINI, Felix F., Historia de la Constitución de 1917, México, s/a.
34. PATRICK, Staelens, La problemática del Niño en México, Ed. Organización Internacional del Trabajo, México, 1991.
35. PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid, 1950.
36. RUPRECHT, Alfredo J., La protección del trabajo en el mundo moderno, Volumen II, primera edición, Ed. Cárdenas, México, 1987.
37. SOLORZANO, Alfonso, Estudio de mil casos de niños dedicados al comercio ambulante y los servicios en la Ciudad de México, Ed. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), STPS, México, 1979.
38. STANLEY, Ross, DE LA TORRE, E. y GONZALEZ NAVARRO, Moisés, Historia documental de México, Tomo II, México, 1964.
39. SUAREZ GONZALEZ, Fernando, Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo, Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967.
40. TRUEBA URBINA, La Primera Constitución Político-Social del Mundo, Ed. Porrúa, México, 1971.
41. VERA ESTAÑOL, Jorge, La Revolución Mexicana, México, 1957.
42. VON POTOBSKY, Gerardo W., BARTOLOME DE LA CRUZ, Héctor G., La Organización Internacional del Trabajo, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1990.

LEYES

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Ley del Seguro Social.

