



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

**“QUE SE ADICIONE EL ARTÍCULO 123, APARTADO “A”, DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS, PARA REGLAMENTAR EL TRABAJO DE LOS
MENORES DE EDAD ENTRE 6 Y 14 AÑOS”.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
CECILIO PULIDO RANGEL**

ASESOR: LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES

URUAPAN, MICHOACÁN.

ENERO DEL 2008.



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.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: PULIDO RANGEL

SECRETARÍA

FECHA: 10-04-2008

FIRMA: 



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.



URUAPAN
MICHOACÁN

IMPRESIÓN DE TESIS INDIVIDUAL

LIC. MERCEDES HERNÁNDEZ DE GRAUE,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM.

PRESENTE:

PULIDO

APPELLIDO PATERNO

RANGEL

APPELLIDO MATERNO

CECILIO

NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40152459-2

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.

CUMPLE CON LA REVISIÓN DE LA TESIS TITULADA:

**“QUE SE ADICIONE EL ARTÍCULO 123 APARTADO “A”, DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PARA
REGLAMENTAR EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD ENTRE 6 Y 14
AÑOS”**

POR LO QUE SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA MISMA.

**“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, ENERO 8 DEL 2008.**



LIC. KARLO HINOJOSA BENAVIDES
ASESOR



DR. FEDERICO DOMÍNGUEZ TEJERO
DIRECCION TÉCNICO



CECILIO PULIDO RANGEL

DEDICATORIA

MI intención al iniciar este trabajo es el dedicarlo en forma muy especial a mis padres, ya que sin su apoyo incondicional brindado, no hubiera sido posible el concluir esta valiosa etapa de mi vida, por lo que les agradezco su confianza y apoyo. De igual manera agradezco a mi esposa, Claudia Verónica Ramírez Peralta, por el gran apoyo que me brindó durante mi carrera universitaria.

También les agradezco su comprensión a mis tres hijos: Carlos Iván, Claudia Araceli y María Fernanda, que fueron mi inspiración para superarme; a mis hermanas por su aliento de apoyo y, en especial, a Esmeralda, Consuelo y Laura, quienes siempre me apoyaron. A mis maestros, de quien sólo aprendí un poco de sus vastos conocimientos; les agradezco el haberme guiado durante mi trayectoria universitaria y con admiración al Licenciado Federico Jiménez Tejero por compartir sus sabios conocimientos.

Así mismo, quiero agradecerle a mi asesor, el Licenciado Karlo Hinojosa Benavides, por la paciencia y dedicación que compartió para el logro de este trabajo de tesis. A mi Universidad Don Vasco, a quien le tengo un gran amor y respeto. A mis amigos, por los buenos momentos compartidos. A los Licenciados Luis Manuel Cabrera Cázares, Eduardo Cabrera Cázares por haberme brindado la oportunidad de colaborar en su despacho jurídico y de aprender conocimientos prácticos en el ámbito del derecho.

Una vez que he concluido esta tesis, me he dado cuenta que este trabajo es tal vez, poca cosa para agradecer a todos aquellos a quien tanto estimo, además incurriría en omisiones de algunas gentes que me han servido desinteresadamente y de quien tal vez no haría mención.

Por lo tanto, sólo quiero dejar constancia de mi eterno agradecimiento y decirles sencillamente....

¡MUCHAS GRACIAS A TODOS!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.

Capítulo 1.- Antecedentes.

1.1 Antecedentes históricos internacionales.....	11
1.2 Antecedentes nacionales.....	19

Capítulo 2.- Derecho del trabajo.

2.1 Concepto.....	26
2.2 Derecho individual del trabajo.....	27
2.3 Relación del trabajo del menor.....	31
2.4 Sindicatos.....	37
2.5 Relación individual del trabajo.....	50
2.6 Elementos de la relación del trabajo.....	56
2.7 Capacidad en derecho del trabajo.....	61

Capítulo 3.- Derechos y obligaciones.

3.1 Obligaciones de los patrones-----	67
3.2 Derechos del trabajador.-----	74
3.3 Prohibiciones de los trabajadores.-----	87
3.4 Obligaciones del trabajador-----	89
3.5 Causas de rescisión del contrato imputable al patrón.-----	94
3.6 Causas de terminación de la relación del trabajo.-----	99

Capítulo 4.- Realidad Jurídica de los menores de catorce años.

CONCLUSIONES-----	117
PROPUESTA -----	126
BIBLIOGRAFÍA-----	130
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

Existe un estudio similar sobre Justicia Social para los menores de edad como empacadores de tiendas de autoservicios, en específico sobre los mayores de 14 años, sin embargo, en ésta se propone crear un capítulo especial reglamentando la actividad de los niños empacadores de los autoservicios, basado el capítulo en los principios Constitucionales de acuerdo con el Artículo 123 y desarrollado bajo los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo.

Ahí se argumenta que siempre se ha buscado que se promuevan mecanismos de colaboración y fomentación de programas de protección para los niños mayores de 14 años, y así trabajen con la protección laboral, ya que este problema de los menores de edad, concretamente en lo laboral, se aboca a la realidad social que se vive. Tesista YANETH AURORA BARAJAS TOVAR "PRIMERA GENERACIÓN"

En la presente investigación se estudiarán minuciosamente detalles sociales, culturales, económicos y sobre todo de seguridad jurídica, que es realmente lo que se ocupa en la actualidad, con el fin de que se beneficie un sector que se encuentra totalmente desprotegido, además de que urge hacer una adición a la Ley Federal del Trabajo en este sentido, pues es importante que se regulen las relaciones laborales entre los menores de 14 años y mayores de 6 años, en un apartado especial donde se condicione al sector capitalista en qué forma se puede contratar el trabajo de los menores, con el fin de que se les garanticen las prestaciones que señala la Ley

Federal del Trabajo, y que dejen de ser explotados, ya que este problema no es realmente reciente, pues se viene arrastrando desde décadas atrás, y aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123, apartado "A", prohíbe la contratación de los menores de edad, la triste realidad es que por la necesidad de las familias, los integrantes de las familias tienen que trabajar desde temprana edad para poder subsistir en la vida cotidiana, por lo que éste es un fenómeno inevitable.

Basta lo anterior para decir a los Legisladores que es el momento de que se tomen cartas en el asunto de esta problemática que ha causado una gran explotación hacia los menores de edad, siendo los únicos que se han beneficiado los patrones a costa de la mano de obra barata de los menores. En cuanto al aspecto Jurídico de este problema, se pretende mostrar la necesidad de que legisle y se adicione un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo, para así beneficiar a un gran sector de mano de obra, protegiendo a los más vulnerables, que son los menores de edad; ahora bien, en cuanto al aspecto social, dicha adición será de gran impacto, ya que al estar regulado el trabajo de los menores de edad el sector capitalista estará condicionado en la forma en que debe de contratar la mano de obra de los menores y los requisitos para hacerlo, y tendrá que cubrir cualquier indemnización a que sea sujeto el menor de edad por algún riesgo de trabajo o cuando se dé el despido injustificado. Por eso es importante que el legislador tome la decisión de resolver este problema de una vez por todas.

También se tratará sobre las relaciones individuales de los menores trabajadores con los patrones, la capacidad del derecho del trabajo que los menores se encuentran en un supuesto de protección Jurídica, y que el sector capitalista se encuentre sujeto a las condiciones de contratación respecto de los menores de catorce años, pero mayores de 6 años.

Se hablará de las causas de rescisión de las relaciones de trabajo que son imputables tanto al trabajador como al patrón y en qué condiciones se puede despedir a un trabajador sin incurrir en responsabilidad, y en que momento los trabajadores tienen derecho a una indemnización Constitucional, y a otras prestaciones secundarias.

En cuanto al objetivo general de este trabajo de tesis, es abarcar toda la problemática que se vive en la sociedad, para que en un momento los elementos que se investigaron se tomen en cuenta, mientras que en lo particular es que se legisle y se adicione un apartado especial en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo

La hipótesis que se desea validar es la que indica que se les deben reconocer a los menores de edad sus derechos, y el legislador debiera adicionar un apartado especial de los menores de 14 años, para que se encuentren reguladas en forma específica las garantías de los menores y las condiciones para quienes los contraten, así como la seguridad jurídica con la que deben de contar los trabajadores y que se les debe de proteger brindándoles seguridad social.

Los métodos aplicables que se pretende llevar a cabo con la investigación documental basada en los siguientes métodos:

El método deductivo, en este se investigara de lo general a lo particular y en cuanto al Inductivo se investigara de lo particular a lo general, y tambien usaremos el sistemático que viene siendo el conjunto de elementos, los instrumentos los pasos que se seguirán para llegar a un fin, tambien aplicaremos el histórico que viene siendo todos los documentos que servirán de base. Así como tambien la investigación que se haga en forma directa a los menores trabajadores.

En resumen se puede concluir que el estudio que sé esta haciendo en forma minuciosa sobre la protección de los menores de edad, respecto del capítulo uno es una cronología de los antecedentes Internacionales así como nacionales, es sumamente conocer el problema que desde muchos años atrás existe en la sociedad, es por ello que se considera un problema y que hasta la actualidad no se le ha dado ninguna solución.

En el capítulo segundo, hablaremos todo lo relacionado de las relaciones de trabajo, obrero-patronal el derecho individual del trabajo como y en que momento se dan esas relaciones de trabajo en forma individual, como se forma los sindicatos y que el menores tiene derecho a que a pertenecer y que en un momento dado lo

representen dentro de un contradictorio jurídico, la capacidad que tiene el trabajador frente a los patrones. En el capítulo tercero trataremos respecto de las obligaciones a que son sujetos los patrones, y los derechos de los trabajadores las causas de rescisión de los contratos sean verbales o por escrito obrero-patronal, y las causas y las diferentes formas de terminar la relación de trabajo. Y en el capítulo cuarto encontraremos las conclusiones de esta investigación y la propuesta con el fin de aportar todos los elementos para que el legislador los tome en cuenta al momento de resolver sobre esta problemática en nuestra sociedad.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES

Para iniciar, es preciso comentar el origen de la participación de los menores de edad, señalando los antecedentes más relevantes en la historia, pues es sabido que siempre han tenido una participación importante los menores de edad en las actividades laborales de la sociedad, viéndose también como su mano de obra siempre ha sido explotada, es decir, son mal remunerados y no cuentan con garantía alguna de seguridad social, en contra de maltratos, humillaciones, e incluso de despidos injustificados.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EUROPEOS SOBRE LA MANO DE OBRA DE LOS MENORES DE EDAD.

Desde las últimas décadas, se ha observado que la existencia de la relación laboral de los menores de catorce años es una realidad difícil de ocultar, lo cual pone de manifiesto la importancia y trascendencia de atender este problema, así como que realmente éste no es un tema nuevo, pues al analizar la historia se percibe que es un problema que hasta el día de hoy no ha sido contemplado por el legislador, ni mucho menos ha sido reglamentada la actividad laboral de los menores de catorce años.

Así, este problema se viene arrastrando desde hace décadas, ya que este sector se ha considerado vulnerable al estar expuestos a los trabajos que rebasaban sus capacidades físicas e intelectuales, y es precisamente aquí donde se encuentra una afectación como ser humano, además de que al no asistir a la educación básica, en lo futuro no tendrán la preparación para que estos puedan aspirar a puestos en las empresas de más alto rango, ya que las empresas cada día ocupan personal capacitado por la razón del uso de la tecnología con la que cuentan para la producción; de tal manera que si no se regula la actividad de estos menores en el aspecto de proteger su integridad física, en lo futuro el país tendría adultos con incapacidades físicas o bien no formados adecuadamente, por lo que se debe de regular y reglamentar las condiciones de trabajo de estos menores trabajadores.

Lo anterior se pone de manifiesto en esta breve cronología del trabajo de los menores, que comienza en la Europa de mediados del Siglo XVIII.

A la caída del régimen corporativo, bajo el cual el trabajo se organizaba en pequeñas unidades llamadas talleres en los que laboraban los menores de edad en calidad de aprendices, es decir, el patrón no tenía ninguna obligación hacia los menores -ya que los padres de estos estaban de acuerdo-, esta situación era aprovechada por los empleadores para explotar la mano de obra de los menores, después surgió el movimiento llamado "Revolución Industrial" que se dio en el Siglo XIX, que produjo una de las más grandes movilizaciones laborales que ha registrado en la historia; de ahí que se haya empleado el término "Revolución" para indicar los

extraordinarios cambios efectuados en las relaciones de producción.

Siguiendo los antecedentes, en Europa las personas del campo empezaron a laborar en las industrias por el salario que les ofrecían, pues en el campo no contaban con ese apoyo, pero llegó un momento en que la mano de obra de los adultos se había terminado, entonces los empresarios volvieron sus ojos hacia los menores de edad para que estos ocuparan y desarrollaran las actividades de los obreros, ya que los empresarios consideraban que los menores de edad podían desempeñar el mismo trabajo que los adultos en el uso de la maquinaria, e insistían en que era mucho mejor la mano de obra de los menores trabajadores y, sobre todo, más barata, siendo precisamente este punto económico el que les resultaba más atractivo a los empleadores, además de que los menores se quejaban menos que los trabajadores adultos, a pesar de que los tenían en condiciones deplorables, en lugares antihigiénicos e insalubres, donde con mucha frecuencia contraían enfermedades, y laboraban sin ninguna protección ante los riesgos de trabajo. Así, el sector proletario después de vivir sólo del campo y ante el surgimiento de la industria se vieron en la necesidad de permitir que sus menores hijos de la familia, trabajaran con el fin de sobrevivir.

Los patronos, convencidos de que la mano de obra de los menores de edad era mucho más barata, y que podían desempeñar las labores de los adultos, estos empezaron a ponerse de acuerdo con los padres de familia en el aspecto de que los

menores laboraran entre 14 y 18 horas. El sector capitalista no veía con interés el proteger las condiciones de trabajo de los menores de edad, ya que sólo les importaba producir cada vez más en sus industrias, por lo que a cambio de las jornadas de trabajo tan extremas para los menores de edad, sólo se les recompensaba con alimentación, habitación y vestido.

Los empleadores fueron injustos al hacer declaraciones en que afirmaban del éxito de la industria a costa de la mano de obra de los menores de edad, a pesar de su gran explotación ante la mirada de todo el mundo, sin importarle perjudicar a los menores trabajadores, y mucho menos les importaba si tenían asistencia educativa, pues como se indicó anteriormente, a los empleadores sólo les importaban las utilidades derivadas de su producción industrial.

Por otra parte, el pensamiento Liberal-Individualista consideraba que los contratantes eran libres para fijar las condiciones de trabajo, sin importar la edad de los trabajadores, por lo que consideraban que si el propio Estado intervenía en los contratos obrero-patronales se lesionaba la libertad de los individuos.

En Francia, por decreto del día 13 del mes de enero del año 1813, se fijó la edad mínima de 10 años para desempeñar el trabajo de las minas. En cambio, en 1819 en Inglaterra, se fijó por primera vez que se debería de contratar como edad mínima de 9 años de edad para cualquier tipo de trabajo, lamentablemente la escasa protección legal de los menores de edad se da a conocer hasta el informe al

Parlamento Inglés en el año de 1831, en el que se informaba que niños menores de 7, 8 y 9 años trabajaban jornadas de trabajo de hasta 16 horas, lo cual realmente atentaba contra sus derechos humanos. Por supuesto que esta explotación laboral afectaba su salud y desarrollo, lo cual les provocaba deformaciones a los niños y al no existir realmente una solución a este problema, se seguía explotando sin medida el trabajo de los menores de edad.

Fue hasta el año de 1833 cuando la vigilancia del trabajo de los menores de edad recayó en los Jueces de Paz, pero estos representantes no daban ninguna garantía a los menores de edad sobre la protección de las condiciones de trabajo, por lo que no se resolvió el problema social y el perjuicio de los menores de edad persistía, así los industriales aprovechaban toda esta situación para seguir explotando la mano de obra de los menores de edad.

En el mismo año de 1833, se estableció como jornada máxima de 9 horas para los menores de edad de entre 9 y 13, por lo que surgió el cuerpo de inspectores de fábricas que pasó a ser vigilado y retribuido por el Estado, lo que hizo más eficaz la inspección hacia los trabajadores menores de edad.

Fue en Alemania en el año de 1839, en donde el Ministro del Interior, Von Rodehob, expidió una ley que prohibía la contratación de los niños menores de 9 años y fijaba la jornada máxima en 10 horas para los que tuvieran la edad de 9 a 16

años de edad, considerándose esto realmente innovador por la razón de que se condicionaba que los menores supieran leer y escribir, pero se desvaneció por falta de un sistema de control y no se logró nada trascendental y sólo quedó como una buena intención.

Por otra parte, al sector capitalista le importaba poco ver el perjuicio que se les estaba ocasionando a los menores trabajadores. Sin embargo, surge una ley el 22 de marzo del año 1841 donde se redujo la edad mínima a 8 años, extendiéndose la protección a toda la industria y se establecieron jornadas de 8 horas para los niños de 8 a 12 años de edad y de 12 horas para los de la edad de 12 a 16 años, además de que se prohibió el trabajo nocturno hasta los 13 años.

En la Ley de Fábrica del año de 1844, se redujo a 8 años de edad mínima para la admisión en el trabajo, pues consideraban que no era tan riesgoso el trabajo para los menores. En las escuelas de asistencia voluntaria no eran realmente satisfactorias estas decisiones, por lo que el régimen de asistencia obligatoria sólo era aplicado a los niños sujetos a las leyes de fábricas. Este ordenamiento incorporó el sistema de "MEDIA JORNADA" para niños de 8 a 13 años de edad, lo cual consistía en que los menores sólo laborarán 6 horas diurnas, con el fin de que los niños pudieran asistir a la escuela durante tres horas diarias.

En el siglo pasado poca fue la eficacia sobre la protección de los menores de edad, principalmente por la falta de inspección que velaran por que se cumplieran las

disposiciones legales.

Tiempo después, surge una protección internacional, al aparecer Bismarck, a quien se le conoce como el padre del Seguro Social; esta persona realiza estudios sobre la situación de los trabajadores dándose origen a la política social, misma que consistía en la promoción del bienestar de los trabajadores. Más tarde, el mismo Bismarck forma una institución de los derechos sociales de los trabajadores, para que estos contaran con seguridad en lo referente a la salud, así como sus familias, porque la realidad es que es una necesidad fundamental en la producción de la fuerza trabajadora: el que deben estar protegidos con las garantías sociales, ya que son la parte débil frente al sector capitalista. Pero no mencionaba absolutamente nada en lo referente a los menores de edad, mucho menos en la protección a la seguridad social del menor trabajador.

Cuando surge la Organización Internacional del trabajo (OIT) y teniendo su primera en Washington el día 29 del mes de octubre del año 1919, es considerada esta creación como un gran logro para la clase trabajadora en su lucha por una mejor calidad de vida, ya que este organismo se ha preocupado desde entonces de luchar por las garantías de todos los trabajadores, hacer política y justicia social, y dar un modelo de condiciones de trabajo para que superaran la miseria y la injusticia hacia los más débiles: los trabajadores.

Cabe destacar que la función de OIT es social, ya que lo primordial para ella es restablecer y que se reconozcan los derechos de los trabajadores, además de procurar que tengan un mejor nivel de vida y contribuir en el plano Internacional mediante la creación de programas de desarrollo social en beneficio de la clase trabajadora; por lo que se debe considerar a la OIT como una institución Internacional que lucha porque las recomendaciones que surjan de las sesiones tengan una gran aceptación ante los pueblos que son parte de este organismo Internacional.

El objetivo de la OIT es el seguimiento descrito a continuación: alentar los esfuerzos desplegados por los miembros de la organización con vistas a promover los principios considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la Justicia Social es esencial para garantizar una paz universal y permanente.

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas.

Considerando que con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales a asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades

una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

Surge también en el ámbito internacional la Convención Sobre los Derechos del Niño, que nace el día 20 de noviembre del año 1989 y entra en vigor el 2 de septiembre del año 1990, es importante recalcar que esta convención donde los Estados son parte ésta emite recomendaciones para que se tomen en cuenta y se proteja la niñez de los países, en razón de que los menores de edad no sean explotados en materia laboral y de ninguna otra índole.

Es por ello que se deben tomar en cuenta todas las recomendaciones que emita esta convención sobre los derechos de los niños, y específicamente en su artículo 32, inciso a), en donde se fijan una edad o edades mínimas para trabajar.

1.2 ANTECEDENTES NACIONALES SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DE LOS MENORES DE EDAD.

En la época de la Colonia se dan las Leyes de Indias, cuya inspiración fue de la reina Isabela, quien las creó con el único fin de proteger a los Indígenas de los abusos de los encomenderos, quedando claro que realmente sí se les protegió con esta ley, ya que ésta contemplaba el asegurar a los Indios una percepción efectiva del salario, y a pesar de que reflejaba el sello de la conquista, según Bartolomé de

Las Casas se reconoció a los indios como seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran iguales a los vencedores, sino que la realidad era que aún no tenían la igualdad de ninguna forma con el amo, sino más bien fueron medidas de misericordia, de concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En la Cédula Real de 1682, se prohibían las relaciones laborales de los menores de edad de 11 años en el obraje e ingenios, que sólo era permitido por el llamado "contrato de aprendizaje", lo cual no daba ninguna garantía ni protegía a los menores de edad, así que seguían desprotegidos y seguía practicándose la explotación laboral de los niños, pero era una forma disimulada de contratar la mano de obra de los menores de 14 años, el sector de la industria se beneficiaba de toda esta ausencia de protección de los menores de edad y a falta de vigilancia de alguna autoridad, todo esto era aprovechado por el patrón.

En 1856, nace el primer antecedente de protección al trabajo de los menores, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que disponía que "Los menores de la edad de 14 años de edad no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, a falta de ellos o de la autoridad política, en este caso de los contratos llamados de los de aprendizaje los padres o los tutores disponían de contratar con los patrones para condicionar las relaciones laborales con los menores

de edad y los tutores podían terminar las relaciones laborales de los menores cuando tuvieran sospechas de que no se estuviera cumpliendo con lo establecido en un principio como lo era lo pactado en el tiempo de la prestación del servicio, así como también el maltrato del patrón hacia los niños."

En la Constitución del año 1857 esta ordenanza tuvo importantes avances en cuanto a los derechos de los trabajadores, como fue la libertad de profesión, industria y trabajo. En esta Constitución se procuró dar más protección en cuanto a las condiciones de trabajo, una equidad entre el sector capitalista y los obreros, y se empezaron a contemplar los beneficios que todo trabajador debería tener por la mano de obra. Así, todo este sector productivo se vio beneficiado con este reconocimiento normativo.

En el mismo año de 1865, el Príncipe austriaco expidió un decreto que liberó de todas las deudas a los campesinos; estableciendo en su artículo 4° que "a los menores de 12 años, sólo podrá hacérseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, de las obras llamadas a destajo, o en aquellas otras labores proporcionada a sus fuerzas medio día solamente, pudiendo dividirse ese tiempo en dos periodos, son los horarios de trabajo no fueran tan perjudiciales para los niños y que tuvieran el tiempo necesario para poder asistir a las Instituciones Educativas."

El nueve de noviembre de 1906, se estableció que el patrón sólo tenía la responsabilidad civil y aquí en este año ya se veía un progreso en el aspecto laboral

pero solamente era el comienzo, un paso pequeño y es que realmente no había mucho progreso en lo laboral, pero fueron los principios para empezar a trabajar sobre la materia. Realmente el patrón no tenía otra responsabilidad en lo referente a las garantías sociales, sino que solamente los patrones se obligaban a otorgarles servicios médicos si fueran necesarios, pero sin exceder de la protección que realmente se merecía el trabajador, y en caso de inhabilitación del propio trabajador, el patrón sólo se limitaba a darle una pensión. Señalándose como fecha el día 12 de Junio como Día Mundial contra del Trabajo Infantil. (Ver: Anexo 10)

Posteriormente, surge la aprobación del presidente Porfirio Díaz el día 4 del mes de enero del año 1907, para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, lo que dispuso en su numeral 7º, "no se admitirán niños menores de 7 años en las fabricas para trabajar, mayores de esa edad y sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres, de lo contrario sólo se les dará trabajo una parte del día para que puedan disponer de tiempo suficiente para asistir a la escuela.

En el año de 1916, se tocaron aspectos mucho muy importantes pues ya se menciona la limitación de las horas de trabajo, lo cual ya es un avance importante para los trabajadores, además de que también se les otorgaba un día de descanso sin precisar un día específico, en este año también ya se contemplaba la prohibición a los menores de edad y a las mujeres referente a los trabajos nocturnos, dicha prohibición ya se encontraba vigente para los patrones.

En la Constitución de 1824, la política social no daba respuesta a las condiciones de trabajo porque los trabajadores menores de edad no tenían ninguna garantía respecto a las jornadas de trabajo, incluyendo horarios, al contrario estos habían aumentado y los salarios decaído, lo cual creó la inseguridad de todo trabajador, específicamente de los menores de edad que eran los más susceptibles, ya que eran los más afectados en cuanto a las garantías de seguridad social. Realmente todavía en esta Constitución no se contemplaba la justicia social de los trabajadores.

Nace en la ciudad de México un aspecto importante en 1904, con una Ley que fue expedida por José Vicente Villada, que se refería a la regulación de las relaciones obrero patronales.

Las leyes que aplicaban quienes fungían como autoridades políticas, no daban ninguna certeza Jurídica al sector de los menores de edad, y que estos tuvieran el respaldo y la vigilancia de una autoridad laboral que velara por sus intereses, y que al momento de presentarse un conflicto laboral estos tuvieran la asesoría adecuada, ya que por el contrario eran maltratados, intimidados por el patrón y despedidos en cualquier momento, quedando estos en estado de indefensión ante tal situación laboral.

Fue hasta la Constitución de 1917 en su artículo 123, en donde el Constituyente contempló la prohibición al sector capitalista para contratar a menores de 14 años edad, ya que los menores eran en forma excesiva explotados, esto se contempla como un perjuicio grande para la niñez que no estaba preparada para desarrollar el trabajo bajo los horarios excesivos, y estando ellos mal alimentados.

Como se puede apreciar en los anexos de la presente investigación, el problema de décadas anteriores persiste en la actualidad, ya que los menores son contratados para laborar sin ninguna restricción para los patrones, y la mayoría de las veces son trabajos que exceden las condiciones físicas de los menores, haciendo referencia por supuesto a los menores de catorce años de edad, es por ello que se deben de tomar soluciones urgentes ante esta problemática en la sociedad. Se puede observar en el diario del Estado, que realizó y emitió públicamente un reportaje que lleva como título impreso: Número de niños que trabajan en el campo, editado el día primero del mes de mayo del año 2007, en la página 5-"A" (para mayor estudio al respecto pasar a la sección de anexos número 1), así como también la televisora de TV AZTECA edita un reportaje sobre los menores que laboran sin ninguna protección y jurídica en el campo del Estado de Sinaloa y que fue publicado en la página www.blogdeblogs.mx.blogspot.com.

Esto debe de alarmar a los legisladores para que se tome en cuenta la problemática de esta parte de la sociedad, por lo que la presente investigación es

una realidad que se puede ver en muchas actividades de trabajo: los menores se encuentran laborando en una situación de explotación laboral que sufren por parte del sector capitalista, como se puede apreciar en los Anexos 11 y 12, respecto de las estadísticas impresionantes de los menores trabajadores.

CAPÍTULO 2

DERECHO DEL TRABAJO

En este capítulo se hablará de la denominación del derecho del trabajo, así como también de la relación de trabajo que debe existir, cómo se da y en qué momento se perfecciona, así como también de la sindicalización de los trabajadores como un derecho constitucional, de los elementos para que exista legalmente un contrato individual del trabajo, y sobre todo, de la capacidad que deben tener los menores de 14 años de edad y que ésta sea reconocida y protegida por la Ley Federal del Trabajo.

2.1 CONCEPTO.

JUAN SOTO CERBÓN maneja el Derecho Constitucional del Derecho del Trabajo de la siguiente manera: "La doctrina, y de manera predominante el desarrollo teórico que hace Hans Kelsen, coinciden en que la Constitución de un país (de constituirse, establecer definitivamente, construir el status jurídico fundamental de una nación), es un conjunto de normas supremas que fijan, desde el ángulo de la filosofía política aceptada en una sociedad, la estructura de un Estado, dejando sus diversos elementos constitutivos, como son en su parte dogmática las garantías o derechos básicos del hombre, y en su desarrollo, los puntos determinantes de su organización, de su mecanismo de gobierno y de sus elementos, todo ello para la eficaz función de las relaciones gobierno-gobernado y para la existencia soberana

del Estado como Institución Internacional.”

Para De la Cueva “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.” (DE LA CUEVA, 1972: 81)

Así, el derecho del trabajo, se puede señalar como aquel derecho que tiende a regular las relaciones laborales, por lo tanto, es la disciplina que se contempla dentro de las normas jurídicas que crea el Congreso de la Unión, que plasma cómo se debe de regular todas las condiciones en que deben estar sujetas las relaciones obrero- patronal, dentro del marco legal, todas las controversias laborales que se susciten, éstas deberán ser ventiladas y resueltas por las autoridades laborales y tiene la obligación de aplicar las normas jurídicas que son las que le dan vida al derecho laboral.

2.2 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Son derechos absolutos que están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad de los trabajadores, y estos derechos de los obreros se encuentran previstos en normas reglamentarias.

La relación del trabajo es un acuerdo de voluntades, donde se da el nacimiento de las obligaciones recíprocas, y las normas determinan las condiciones que han de satisfacer ese acuerdo entre el trabajador y el patrón. Para que se pueda dar el contrato laboral, como en todo contrato, es también importante el consentimiento del trabajador para que se pueda dar la relación contractual entre ambas partes, ya que éste condiciona los derechos y las obligaciones de los obreros - patronos, pero deben existir aspectos que no deben quedar a la voluntad de las partes, como son las prestaciones que corresponde al trabajador, éste no puede ser obligado a renunciar, porque así lo señala la Carta Magna en su artículo 5º, por lo tanto, son prestaciones que siempre se deben de resguardar, ya que refiriéndose a la importancia de los trabajadores son un elemento esencial para el desarrollo de la sociedad, incluso para todo el país, es por ello que ante una desigualdad jurídica se debe proteger el beneficio del trabajador, pues solamente de esa forma se le da bienestar económico a él y a su familia.

El contrato del trabajo es el acuerdo de voluntades del propio trabajador y patrón en una relación de trabajo, en donde el trabajador se obliga a prestar ciertos servicios al sector capitalista, naciendo así una subordinación del trabajador al patrón quedando este último obligado a dar una remuneración por la actividad desarrollada de los trabajadores. Por otro lado, el patrón queda obligado a darle todas las prestaciones que marca la ley, cumpliendo también con lo que se obliga en las prestaciones adicionales (incentivos por puntualidad, despensa para su familia), por lo tanto, al nacer la relación individual del trabajo se tiene que hacer referencia de los

derecho y de las obligaciones a lo que quedan sujetos ambas partes.

Una vez iniciada la relación de trabajo, se desprende que dio origen y este adquiere una independencia, subsistirán acuerdos, cláusulas que otorguen al trabajador beneficios; en cuanto al deceso del trabajador ésta quedará sujeta a las disposiciones legales y a sus normas complementarias.

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo reza de la siguiente manera: "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Respecto del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice "el escrito en que consten las condiciones del trabajo deberá contener:

1. Nombre y nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo:

5. La duración de la jornada,
6. La forma y el monto del salario,
7. El día y el lugar de pago del salario,
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley,
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón."

TENA SUCK, considera importante el aspecto del contrato individual del trabajo, pues señala que es "el punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender."

Como ya se indicó en ocasiones anteriores, el derecho del trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco secular del derecho. Se dijo que los problemas del trabajo fueron resueltos, antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un "alquiler". Las características apuntadas explican el que, al nacimiento del derecho laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas, e inclusive, en materia de

terminología, recurrieron también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes.

2.3 RELACIÓN DEL TRABAJO DEL MENOR.

Se pueden encontrar diversas clasificaciones; pero en lo referente a lo subjetivo: es la relación obrero y patrón; en cuanto a lo objetivo: es la forma en que el obrero debe prestar en forma personal el trabajo y en con este elemento queda demostrada la subordinación del trabajador hacia el patrón, siendo el objetivo del propio trabajador el recibir un salario con el que pueda subsistir él y su familia.

La ley presupone la existencia de una relación de trabajo aunque algunos empresarios no realicen un contrato por escrito. Algunos capitalistas todavía llegan a pensar que al no realizar dicho contrato están evadando responsabilidad, pero la ley determina que aunque no exista dicho contrato por escrito, la carga de la prueba es para el patrón de probar lo contrario de las prestaciones que está reclamando el trabajador, por lo que es suficiente con que el trabajador menor de edad pruebe que existe una subordinación hacia el patrón. Luego de este análisis se observa cómo nace la relación del trabajo, siendo trabajador, no importa si es menor de edad al fin es una persona que es productiva y debe de contar con los mismos derechos, como consecuencia debe de existir para esta igualdad sobre todo, se le respeten sus

garantías individuales y tenga protección de las autoridades laborales.

Ya se mencionó la importancia que debe tener la subordinación existente entre el obrero-patrón, sin embargo, el trabajador debe contar con la protección laboral en todas y cada una de las relaciones que se den con los patrones en forma individual, a menos que ésta se desvirtúe y que no exista dicha relación laboral con él, desligándose así de un compromiso y una responsabilidad con el propio trabajador a la vez con las autoridades, es la importancia que debe tener la protección de las leyes laborales hacia los propios trabajadores, para que estos no se encuentren desprotegidos, y puedan garantizarse todas las prestaciones que marcan las leyes laborales.

El contrato individual del trabajo puede ser que se dé en forma verbal o por escrito, cualquiera de las dos formas tiene los mismos efectos jurídicos y se debe de respetar principalmente la integridad, pues no por el simple hecho de que son menores de edad los trabajadores, deben soportar abusos laborales por el sector capitalista, por eso la importancia de tener buenas legislaciones en lo laboral, y que tomen en cuenta las condiciones por las que se debe de contratar un menor de 14 años, que las autoridades se comisionen para darle una vigilancia estricta al sector capitalista en cuestión de la contratación de los niños.

El sector capitalista siempre trata de atacar a los trabajadores haciéndoles creer que no existe relación de trabajo con ellos, por ejemplo cuando un trabajador

que es contratado en forma verbal, el empresario muchas de las veces lo hace realmente con dolo, porque bien sabe que al momento de un problema puede poner como defensa que no era su trabajador directamente sino que era un prestador de servicios que no se encontraba bajo su subordinación, ni sujeto a un horario, tampoco a un salario; realmente es una evasión de responsabilidad del sector capitalista, quedando así desprotegido el trabajador ante esta lamentable situación, de tal manera que por la inmadurez de los niños y sin ninguna regulación en la ley para que exista una representación laboral hacia ellos, las autoridades no pueden proteger a los menores trabajadores.

La responsabilidad de los empresarios es cumplir con todos los requisitos estipulados por las legislaciones laborales, pero que también exista una supervisión estricta por parte de las autoridades, que sancione a todos los patrones que infrinjan las normas laborales, que estos aprovechando las circunstancias de los menores trabajadores de que no existe preocupación de una autoridad por vigilar de quien los niños no se les explote y no se les robe su niñez, que a la postre sean mal remunerados, que los niños no les exijan por voluntad propia todas las prestaciones a que tienen derecho o no es que no les exijan, sino que la mayoría de la veces es por el desconocimiento propio del trabajador menor, por obvia razón tratándose de los niños que muchas de las veces ni leer saben por la razón de que tienen que trabajar jornadas excesivas y no pueden asistir a la escuela, por lo tanto, éste sufre la explotación en todos los aspectos.

Cabe recalcar que la propia Carta Magna en su artículo 123 fracción III, señala que "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima de seis horas".

En cuanto a los menores de catorce años es realmente una prohibición por las autoridades laborales, pero que en la realidad en la sociedad se percibe a simple vista que en muchos de los sectores de producción hay menores de la edad de 14 años trabajando, es por ello que se debe de vigilar al sector capitalista para que estos no afecten realmente a los niños, y al contrario hacer algo en forma urgente con el objeto de proteger a la niñez, protección regulada por la normatividad de la ley Suprema y en armonía con las demás legislaciones laborales, para señalar en qué condiciones se puede contratar a un niño menor de 14 años y que no los obliguen a trabajos que excedan sus condiciones físicas, evitando así deformaciones irreversibles y en lo futuro adultos enfermos e incapacitados.

En cambio, los menores de edad pero mayores de 16 años, pueden por sí solos contratarse en forma individual con el sector capitalista, es decir, tienen la capacidad de contratar por sí mismos, adquirir derechos y obligaciones laborales, sin necesidad de autorización de sus tutores y/o alguna autoridad, además estos pueden incluso comparecer a juicio por sí mismos, pues es un reconocimiento que la ley le otorga a los menores de edad, pero en caso de que el menor tenga en un momento

dado un problema laboral además de comparecer por sí mismo, a éste le designará un defensor de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, autoridad laboral que vigilará por todos y cada uno de los intereses a que tenga derecho el trabajador.

En cuanto al salario, éste se le debe de pagar directamente al trabajador, es decir, los patrones no podrán realizar éste en forma distinta, es decir, que si el pago lo quisiera hacer en especie, únicamente lo podrá hacer en forma parcial, y si no lo hiciera así, el patrón incurriría en una gran responsabilidad inclusive hasta penalmente, porque el Código Penal vigente en Estado en su artículo 336 reza de la siguiente manera: "Con relación al fuero local del trabajo, se impondrán de dos a cinco años de prisión y multa de doscientos a quinientos días de salario al patrón que:

- 1.- Pague los salarios de los trabajadores en mercancías, vales, fichas, tarjetas o en moneda que no sea del curso legal;
- 2.- Retenga, todo o en parte, los salarios de los trabajadores, en concepto de multa, deuda por cualquier otro que no esté autorizado legalmente.
- 3.-Pague los salarios de los trabajadores en tabernas, cantinas, prostíbulos o en cualquier otro lugar de vicio, salvo que se trate de trabajadores de esos centros.
- 4.- Obligue a los trabajadores a realizar jornadas sin descanso, que excedan de ocho

horas en las labores diurnas y de siete en las nocturnas, salvo las expresamente determinadas en la Ley Federal del Trabajo.

5.- Imponga labores insalubres o peligrosas o trabajos nocturnos a las mujeres y a los jóvenes menores de dieciséis años, salvo en el caso que exceptúa la Ley Federal del Trabajo.”

Finalmente, se concluye que en la relación laboral de los trabajadores menores, la expresión de la voluntad surte los efectos legales para brindar seguridad Jurídica para la parte más vulnerable, y que en este caso se refiere a los menores de 14 años.

FRANCISCO ROSS GAMEZ, da el concepto del derecho procesal del trabajo como “El derecho procesal del trabajo surge con verdadera autonomía científica, en la necesidad de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde a la naturaleza del derecho sustantivo que tutela. Ante la importancia del Derecho Procesal Civil que en ocasiones resultaba insuficiente y en otras contradictorio para poder solucionar y hacer efectivas las necesidades del Derecho Laboral cuya esencia y naturaleza es profundamente humana y fundamentalmente dinámica, se tuvo que estructurar un derecho que llevara a cabo la realización de los principios tutelados por la materia sustantiva, imprimiendo características distintivas propias, a fin de que la actividad jurisdiccional del Estado, estuviese encaminada a una impartición real y efectiva de una justicia obrero patronal.

2.4 SINDICATOS.

Derecho Colectivo de Trabajo, son las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector, cuya finalidad no es la realización del hecho de laborar ni se agota con él, tiende esto a dictar las normas en que aquello se ha de desarrollar (convenios colectivos) y los modos de solución de los conflictos que se plantean, y además al de los temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan. En cuanto al aspecto normativo de la actividad colectiva, la regulación legal constituye un mínimo que no puede ser alterada por la negociación colectiva, la norma Estatal fijan determinadas condiciones y sólo una vez cumplida pueden las partes adoptar las medidas que atañen a su autodefensa.

ROBERTO CHARIS GÓMEZ señala que "los sindicatos al constituirse lo hacen con el fin de la defensa y mejoría para cada uno de los miembros, muy justificable para los trabajadores, quienes en el desempeño de sus actividades se exponen a los accidentes y a las enfermedades, arriesgando en muchas ocasiones su existencia ante la ausencia de medidas de seguridad y salubridad en los centros de trabajo; además, en virtud de la oferta de mano de obra reciben a cambio de su trabajo salarios insuficientes que les impiden obtener el beneficio mínimo para poder contar con la alimentación adecuada, necesaria para seguir laborando en forma eficiente.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XXII, hace mención sobre el derecho que tiene el propio trabajador en cuanto a que es de su elección el pertenecer a un sindicato, baste recordar que "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. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización."

Por otra parte, el concepto legal de sindicato aparece en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, cuando señala que un "sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, que los menores de edad tengan derecho de que un sindicato los represente en sus actividades laborales frente un conflicto ante el patrón."

El derecho que la propia ley otorga en cuanto constituir un sindicato, señala que no requiere previa autorización, pero con la salvedad de que estos deben de llevar los requisitos indispensables de fondo y de forma, que en su momento deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando estos sean considerados en el carácter Federal, o de lo contrario en las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando estos sean de competencia local.

Algo que se debe de tomar en consideración en una forma primordial es que a nadie se le puede obligar a pertenecer o no a un sindicato, o que por esos hechos se le impongan multas por la simple separación que haga el trabajador del sindicato, en cuanto a su autonomía se dice que los sindicatos tienen la libertad de elaborar sus estatutos y reglamentos a elegir a sus representantes y tener su programa de acción.

Existe una la clasificación de sindicatos, según los artículos 360, 361 de la Ley Federal del Trabajo, la cual señala que estos pueden ser:

- Sindicatos de trabajadores
- Sindicatos de patrones.

Los primeros tienen una subclasificación:

1.- Los gremiales, son los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

2.- De empresa, los formados por los trabajadores que presten servicios en una misma empresa;

3.- Industriales; los formados por los trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

4.- Nacionales de industria; los formados por los trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama Industrial, instaladas o dos o más Entidades Federativas;

5.- De oficio o varios; los formados por los trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solos podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Y en cuanto a los segundos pueden ser:

1.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades

2.- Nacionales; los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Por otra parte, cuando se pretende reclamar la titularidad de un sindicato, el procedimiento es el siguiente:

Cuando en una misma empresa existan trabajadores que pertenezcan a varios sindicatos de empresa, de industria o nacionales de industria, y estos concurren a solicitar la firma y la titularidad del contrato colectivo, éste deberá de celebrarse con la organización sindical que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Si concurren a demandar la firma del contrato colectivo, sindicatos gremiales, en ausencia de los antes señalados el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que represente a las profesiones, siempre

y cuando se pongan de acuerdo, en caso contrario cada sindicato celebrara un contrato colectivo para su profesión, esto es regulado por el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero, ¿cómo se registran los sindicatos?, estos deben exhibir por duplicado ante las autoridades locales o en su caso en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Cubrir los siguientes requisitos:

1. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;
2. Nombre y domicilio de sus miembros.
3. Nombre y domicilio de los patrones.
4. Empresa donde se presten los servicios.
5. Copia autorizada por parte de la asamblea recién constituida de los estatutos.
6. Copia autorizada del acta de asamblea en la que se hubiera elegido a la directiva.

Y estos documentos serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de acta cuando así se estipulen en los estatutos.

Posteriormente, cuando se tienen reunidos todos los requisitos, estos deberán presentarse para solicitar el registro ante la Secretaría de Trabajo o Junta de Conciliación y Arbitraje, que es donde se hace el registro formal del sindicato; una vez recibida y entregada la solicitud, la autoridad resolverá en un término de 60 días, en caso de que dilatara más de lo normal, entonces los solicitantes podrán requerir

para que se dicte la resolución que corresponda, pero si la autoridad no resuelve dentro de los tres días posteriores a la solicitud se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, como consecuencia la autoridad queda obligada para que dentro de los tres días expida la constancia respectiva.

El registro del sindicato deberá registrarse ante las autoridades competentes, porque de lo contrario si ésta cumple con todo y cada uno de los requisitos los marcados por la ley laboral, como lo marca el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, pero no presenta la documentación respectiva ante la autoridad que tenga la competencia, lo cual no haría jurídicamente posible su tramitación del registro.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje niega el registro de un sindicato es impugnabile en un Amparo Indirecto ante un Juez de Distrito, conforme el artículo 114 fracción III, de la Ley de Amparo, y tratándose de las juntas de trabajo, el laudo es aquella resolución pronunciada por las juntas de conciliación y arbitraje, ante esta negativa de la autoridad laboral, ésta no puede conceptuarse laudo la resolución dictada porque no decide ningún conflicto laboral, sino una petición por los miembros de un sindicato, realmente este es un procedimiento donde no existe actor ni demandado, sino solamente la solicitud recae en la decisión de la junta según lo podemos observar en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, se pueden mencionar algunas de las causas por las que se puede negar el registro de un sindicato:

- 1.- Si el sindicato que se ha formado no tiene como finalidad primordial la de su constitución para su estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.
- 2.- Cuando no tengan o no reúnan el número de 20 trabajadores en servicio activo o de tres patrones por lo menos.
- 3.- Si al solicitar el registro, no le exhiben todos y cada uno de los documentos que se han mencionado como requisitos.

Las causas principales por las que se puede cancelar el registro de un sindicato, y para que las autoridades tomen cartas en el asunto, es que primeramente se dictamine acerca de la cancelación del registro, principalmente:

- *. Cuando deje de satisfacer los requisitos legales.
- *. Cuando se haya disuelto el sindicato.
- *. Ya no tengan el número de 20 trabajadores.
- *. No lleven a efecto el estudio de mejoramiento y defensa de los intereses.

Para pedir la cancelación de un sindicato se debe llevar por un procedimiento meramente administrativo, de igual manera debe demandarse la cancelación del registro ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el juicio arbitral correspondiente, esto conforme al artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo.

Los derechos y obligaciones de los socios conforme al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, siendo así que los estatutos contendrán:

1. Denominación que se distinga de los demás,
2. Domicilio,
3. Objeto,
4. Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
5. Condiciones de admisión de miembros.
6. Obligaciones y derechos de los asociados,
7. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, en el caso de expulsión se observaran las normas siguientes:
 - a. La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.
 - b. Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato,
 - c. El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos,
 - d. La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado,
 - e. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito,

f. La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato,

g. La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

8. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33 % de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, si no lo hace en un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar las resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

9. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros,

10. Periodo de la duración de la directiva.

11. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato,

12. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales,

13. Época de presentación de cuentas,

14. Normas para la liquidación del patrimonio sindical,

15. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Estos son los estatutos con los que se debe de regir un sindicato y, por lo tanto, se tiene que apegar a las condiciones legales establecidas para ello.

Ahora se hablará de la directiva y que está contemplada por el artículo 16 fracción IX en la Ley Federal del Trabajo, siendo así que el comité Ejecutivo del sindicato constituirá la directiva y estará integrada por:

- a. Secretario general,
- b. Secretario de organización,
- c. Secretario del exterior,
- d. Secretario del trabajo y conflictos,
- e. Secretario tesorero y secretario de actas y las demás que sean necesarias para su funcionamiento.

El comité ejecutivo deberá celebrar reuniones con el objeto de tratar los asuntos para el buen funcionamiento del sindicato, esto con la condición de que deberá asistir el secretario general o en su caso el secretario de organización, además de todas las decisiones que tomen los directivos deberá ser por la mayoría de ellos, en caso que hubiera un empate, esto se hará constar en el acta y en su momento el que tiene le voto de calidad para que se tomen las decisiones es el secretario general o en sus ausencia el de organización, posteriormente el acuerdo que se hace constar en el acta pasara posteriormente al comité ejecutivo para su aprobación.

Las funciones del secretario general se pueden clasificar en las siguientes:

1. Representa al sindicato en todos los asuntos ante la empresa, autoridades administrativas y jurisdiccionales, así como las demás organizaciones obreras y ante todos los organismos y particulares.

Además éste cuenta con todas las facultades ya que estas no son limitativas, por lo tanto, puede celebrar contratos colectivos de trabajo, así como revisiones, inclusive puede emplazar a huelga, esto con el fin de obtener los objetivos que se contemplan en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

- a. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital.
- b. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar al periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo.
- c. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar al periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.
- d. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- e. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades;

- f.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.
2. Otras de las funciones es que este convoca al comité ejecutivo a reuniones y convocar a las asambleas en cumplimiento de sus acuerdos.
 3. Autoriza todos los documentos y constancias expedidas por el directivo.
 4. Cuida la ejecución de los acuerdos del comité ejecutivo.
 5. Es el que convoca a reunión para la renovación del comité ejecutivo.
 6. Y en caso de urgencia podrá dictar acuerdos necesarios en representación del sindicato.

En tanto, las funciones principales del secretario de organización son :

- *La organización interna del sindicato, teniendo a su cargo el archivo.
- *Interviene en los asuntos del sindicato en caso de ausencia del secretario general,
- *Reparte entre las secretarías, el trabajo respectivo, coordinado las actividades por acuerdo del secretario general.

En caso de incumplimiento de los agremiados que incumplan con las disposiciones de los estatutos, se aplicarán sanciones de acuerdo con la gravedad de las faltas, pudiendo ser:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de derechos sindicales.
3. Remoción del cargo sindical.
4. Expulsión del sindicato.

En cuanto a la expulsión del sindicato será aplicable en los siguientes casos:

- a. Por promover la división de los asociados.
- b. Por la suplantación de representación del sindicato.
- c. Por aceptar arreglos y convenios con las empresas, y que estos estén en contrario con los intereses de la empresa.
- d. Por cometer actos graves en contra del sindicato.

En lo relativo a los trabajadores menores de 14 años en cuanto a si pueden ser reconocidos ante un sindicato o no, primeramente la ley no los contempla dentro de la normatividad, ni la propia Constitución Mexicana, así como tampoco lo contempla la Convención sobre los Derechos de los Niños que entró en vigor el día 2 del mes de septiembre del año 1990 y en donde el Estado Mexicano es parte, siendo la naturaleza de todo esto la razón de que los menores por su inexperiencia no tienen la capacidad de autodeterminarse por sí mismos, muchos menos de celebrar contratos laborales, siendo la situación la siguiente: más bien se ha procurado en el ámbito Internacional que se le proteja a los menores de catorce años, en el aspecto de que si bien es cierto que en muchas familias los integrantes tienen que salir a trabajar para poder comer ante las crisis mundiales, es darles la protección y Justicia Social que los Estados pertenecientes al Convenio de los Derechos de los Niños reglamenten las condiciones de trabajo de los menores trabajadores, como son los horarios para que estos no sean excesivos y máximo una jornada 3 horas, que no sean trabajos que perjudiquen su desarrollo físico ni mental, que tengan la

oportunidad de recibir una educación.

Como está plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos, no se permite al sector capitalista contratar la mano de obra de los menores de edad, pero la realidad en la sociedad es que se pueden encontrar menores de 14 años laborando en muchos sectores productivos del país, quienes se encuentran desprotegidos por la falta de normatividad que regule las condiciones de trabajo y les reconozca sus derechos laborales como los menores.

HÉCTOR SANTOS AZUELA menciona que son "ampliamente conocidos, los conflictos laborales de Cananea y de Río Blanco, resultaron un auténtico parte aguas en la gestación y rumbo del sindicalismo contemporáneo en el país. Fueron la piedra angular de las experiencias reivindicatorias de nuestros trabajadores que dieron juego y presencia a un moderno movimiento sindical en México frente al reto del libre mercado y la industrialización."

2.5 RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El Derecho Individual del Trabajo, es la suma de los principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, además de que fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.

Los artículos referentes a lo anterior son aquellos del 20 al 34 de la Ley Federal del Trabajo. La relación Individual del trabajo es aquel que por virtud una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, que es dependiente del patrón a cambio de un salario, que esta relación laboral deberá estar vigilada y protegida por las normas laborales establecida en la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, en esta relación individual del trabajo se encuentra realmente un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón.

El propósito es que en este contrato, donde nace la relación individual del trabajo tenga todos sus efectos legales ante cualquier indiferencia no establecida en el contrato de trabajo, que dio origen a la relación de trabajo, realmente la parte obrera se encuentre protegida ante las arbitrariedades y el poder del sector capitalista.

El consentimiento es uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo, así el trabajador siempre será una persona física, en cambio el patrón puede ser una persona física o una persona moral a diferencia con la segunda, para que surta los efectos legales ante las personas morales basta que se tenga el consentimiento con alguno de los representantes autorizados como pueden serlo los directores, administradores, gerentes, se considera legalmente el nacimiento de la relación laboral, es por eso que es tan importante el consentimiento para la relación laboral sea la persona autorizada por la propia empresa para que pueda tener todos

los efectos legales, realmente se tenga la certeza jurídica de los trabajadores principalmente ya que estos son los más vulnerables de la relaciones laborales.

Algo muy común que sucede con el sector capitalista y/o patronos es que nunca le dan la formalidad debida al contratar algún trabajador, pues es preciso que se realice un contrato de trabajo donde el patrón estipule las condiciones en cuanto a los derechos y las obligaciones en forma recíproca, pero realmente los contratos pueden serlo en forma verbal o por escrito, pero no se realizan en forma escrita y sólo se considera que es falta de formalidad solamente porque realmente tiene los mismos efectos jurídicos como si lo fuera por escrito, el no tener el contrato hecho por escrito se contempla solamente como una forma relativa.

El objeto del contrato debe de realizarse en forma directa, es decir, que el trabajador tiene que prestar sus servicios en forma personal, o sea, que no puede ser representado por una tercera persona cuando la obligación del propio trabajador en un principio del contrato se comprometió a realizar una actividad o a prestar algún servicio, la obligación del patrón en este aspecto directo es que tiene la obligación de pagarle un salario por ese trabajo prestado.

Se tiene contemplado el objeto indirecto cuando se especifica el trabajo que el trabajador tiene que realizar en forma específica, como consecuencia de lo que debe

de ser el salario, esto es realmente lo que se diferencia en lo que se refiere al objeto indirecto.

En algunos casos puede ser que se omita estipular lo que es el salario que deberá de recibir el trabajador por la prestación de trabajo, pero cuando suceda esta situación el patrón tiene la obligación de pagar lo que es el salario mínimo general vigente en la zona que corresponda, cabe aclarar que Michoacán se encuentra en la zona geográfica "C", y ésta es una obligación realmente para el patrón.

Existe un presupuesto de validez, que es la capacidad que se encuentra en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción III, donde menciona que se encuentra prohibido contratar el trabajo de los menores de catorce años. Realmente para los menores que se encuentran en esta situación no es una forma de capacidad sino una medida de protección para quienes no tengan la edad apropiada de desarrollar una actividad.

Otro de los presupuestos es la ausencia de vicios de la voluntad, es decir, en los vicios del consentimiento se pueden contemplar el llamado "dolo", éste es cuando el trabajador le ha mentado al patrón sobre la capacidad y las aptitudes para desarrollar alguna actividad para lo que fue contratado, la ley le otorga al patrón de

manera lícita el rescindir el contrato sin responsabilidad para él, sin tener ninguna obligación de proporcionar indemnización alguna al trabajador, según lo establecido en el artículo 47 frac. I de la Ley Federal del Trabajo.

La licitud en el objeto es otro de los aspectos importantes, en cuanto a la relación individual del trabajo, ya que de lo contrario el contrato celebrado obrero-patronal es considerado automáticamente nulo de hecho y de derecho, pero cuando este contrato se puede considerar como nulo, siendo una de las condiciones el que la realización de la actividad para lo que fue contratado tenga una ilicitud en la actividad; u otro aspecto es que el patrón sea sujeto en algunas de las prohibiciones que marca la ley, como lo puede ser el contratar a los menores de catorce años, entonces la licitud es un elemento importante para que pueda subsistir el contrato.

La forma del contrato donde nace la relación individual del trabajo, aún cuando éste no se haya realizado por escrito, el trabajador conservará todo el derecho que la ley le otorga y que estos se deriven de la relación de trabajo, que de no hacerlo los patrones estarán sujetos a una multa administrativa por la omisión del contrato escrito y como consecuencia lo patrones tienen la carga de la prueba en caso de que existiera una demanda laboral en su contra, este tendrá que demostrar lo contrario en forma indubitable de lo que este demandando el trabajador.

En cuanto a la interpretación de los contratos, se deben tener una obligación tanto del patrón como el propio trabajador, ya que el contrato tiene que estar sujeto a las condiciones establecidas por la propia Ley Federal del Trabajo, es decir, no debe de estar por debajo de normatividad que establece la ley en mención.

En conclusión, en la relación individual del trabajo se puede estar frente a un contrato llamado contrato de prueba, este tipo de prácticas por parte de los patrones era realmente una incertidumbre que nacía hacia los propios trabajadores por el simple hecho de no tener seguridad y estabilidad en el trabajo, y esto realmente no es otra cosa más que evadir las responsabilidades a que está sujeta el patrón, sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo actual no existe el dicho contrato de prueba.

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA indica en "El Derecho Colectivo del Trabajo en México", que "el fenómeno colectivo en materia laboral reciente en nuestro país si lo comparamos con Estados de antigua tradición obrero-patronal. El historiador del México moderno, don Daniel Cosío Villegas, cree, fundadamente, que a pesar de los intentos de organización clasista habidos durante el régimen del Porfiriato en el último cuarto del siglo pasado, no puede hablarse con propiedad de asociaciones profesionales integradas, ni de movimientos colectivos surgidos de una auténtica lucha social. Para él, tanto los llamados "círculos de obreros libres" como los brotes de Insurrección obrera tuvieron más el carácter romántico de una defensa de intereses laborales de índole particular que de oposición al régimen; fueron, en esencia, "gritos desesperados" y aislados de emancipación frente al trato dado al

trabajador, que esfuerzos serios y definidos de enfrentamiento ante la situación de esclavizante sumisión en que se le mantenía." (Cosío Villegas, Daniel, Historia moderna de México, México, Hermes, 1967. capitulo " Asociaciones obreras", p. 334.)

2.6 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La relación colectiva de trabajo, radica en el vinculo que se establece entre los trabajadores y los patrones, de una forma en que ambos pueden reclamar por medio de sus sindicatos sus intereses

Ahora habrán de analizarse los elementos, ya que sin estos no se podría dar la relación de trabajo, que quizá se pueden considerar secundarios, y que son elementos de la subordinación, otro es también el salario y finalmente lo que es una prestación de trabajo. Elementos que son los mismos para los niños trabajadores y los adultos, pues al fin de toda esta deducción la única diferencia entre los trabajadores es la edad, es por ello que a los menores se les debe contemplar en la normatividad laboral regulando sus condiciones de trabajo y reconociéndoles de igual forma sus derechos como trabajadores, es lamentable que todavía en la actualidad en pleno siglo 21 todavía el patrón tenga la mentalidad de que los menores no tienen derechos ante la Ley Federal del Trabajo, que se les puede someter a trabajos forzosos que no merecen una remuneración económica digna, que no tienen derecho a la salud, a la educación, con esta forma de pensar hacia los menores trabajadores

se les esta privando su infancia y de sus derechos como humanos.

La subordinación es también uno de los elementos esenciales para la existencia en si la relación de trabajo, debe de estar acompañada de este elemento, ya que se puede conceptual a este elemento como una forma de que el obrero esté bajo las órdenes del patrón, sujeto a un horario y realizar un trabajo determinado, por lo que éste obedezca las ordenes es sumamente importante, ya que es la forma en que el trabajador pueda demostrar a una autoridad que realmente sí se encontraba subordinado, siendo una forma indubitable demostrar la relación laboral entre el trabajador y el patrón.

La obediencia es una forma en que el trabajador se encuentra bajo las órdenes del patrón, que éste dispone de su voluntad del trabajador bajo un horario, siendo este elemento de gran importancia para poder relacionar al trabajador con el empleador. Cabe mencionar que este elemento es una forma de diferenciar entre la relación existente del trabajador, diferenciar a lo que es la prestación de trabajo y como se debe de dar, es por ello que se debe de tomar en cuenta todos cada uno de los elementos de la relación de trabajo.

En lo que se refiere al contrato de trabajo, se puede definir que es aquella forma que por virtud una persona se obliga a prestar a otra su fuerza de trabajo, ésta puede ser física o intelectual, pero que el trabajador va a estar bajo su dirección y dependencia, que esta tiene que ser retribuida, se contempla que los elementos se

consideran que son importantes para que el contrato de trabajo se pueda configurar la relación obrero -patronal.

Otro de los elementos de gran importancia es que el trabajador tiene que recibir una remuneración por el trabajo prestado, esto se puede traducir en que el patrón tiene la obligación de pagarle un salario pactado, que no podrá ser inferior, a lo establece la propia Ley Federal del Trabajo en sus artículos 90,91,92,93,94,95,96,97, en lo referente al salario mínimo el artículo 90 a la letra dice: El salario mínimo es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados es una jornada de trabajo.

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

En cuanto a la periodicidad en la revisión de los salarios mínimos y de los salarios contractuales, se indica que "de conformidad a las disposiciones Constitucionales, el salario tiene que ser remunerador, suficiente y justo, lo que a su vez supone que el monto de los salarios mínimos contractuales sea revisado periódicamente." (Patiño Camarena E. Javier.)

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario, faciliten el acceso de los

trabajadores a la obtención de satisfactores.

Uno de los aspectos mucho muy importantes es que el trabajador no está obligado a que el patrón le sustituya el salario por una forma diferente como podría serlo en especie o con algún servicio que el patrón disponga con el único fin de pagarle el trabajador su salario íntegro a lo que por ley le corresponde, es por tal motivo que la propia Ley Federal del Trabajo lo contempla como una prohibición para los patrones, así también haciendo mención de que el propio Código Penal en el Estado de Michoacán vigente en su artículo 336, donde también se contempla la penalización que cualquiera de los patrones pretenda violentar la seguridad del propio trabajador, como consecuencia de las familias de los trabajadores.

En síntesis, es sumamente importante analizar los elementos y poder determinar si existe o no la relación de trabajo, cómo se dan esos elementos, por eso se tiene que tomar en cuenta cada uno de ellos, que el patrón no puede remunerar la mano de obra en forma diferente, sino la que se encuentra señalada en la propia Ley Federal del Trabajo sin condición alguna.

Por su parte, HUGO ÍTALO MORALES donde hace una clasificación de los conflictos de trabajo y se dividen en:

* Atendiendo a los sujetos.

- a) Entre patrones y trabajadores. v.g.: despidos.
- b) Entre patrones. V.g.: sustitución patronal.

- c) Entre trabajadores, v.g.: problemas de escalafón o preferencia de derechos.
- d) Entre sindicatos, v. G.: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- e) Entre sindicatos y terceras personas, v. G.: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.”

Atendiendo a los intereses en pugna:

“Conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Conflictos colectivos son los que afectan interés de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

Conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Conflicto de orden económico crea, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.”

Atendiendo a la norma jurídica:

- “a) Por violación de un derecho.
- b) Por violación de una norma.

- c) Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- d) Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- e) Por incumplimiento de lo pactado.
- f) Por sometimiento al arbitraje.*

2.7 CAPACIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO.

En este capítulo se estudiará acerca de la capacidad que deben de tener los trabajadores para que les sean reconocidos todos sus derechos legalmente, en cuanto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, se tiene que tomar en cuenta que Civilmente que los menores de 14 años tiene ausencia de capacidad para contratar por sí mismos, pero sí pueden ser representados por sus tutores o por una autoridad.

La capacidad de ejercicio está en el reconocimiento que el Estado le da a un ciudadano para que pueda contratar por sí solo en los actos jurídicos que la propia Constitución le reconoce, la Ley Federal del Trabajo prohíben el trabajo de los menores de 14 años ya que estos menores no tiene la capacidad de contratar por sí solos, es decir no tiene la capacidad de ejercicio que la ley les reconozca, por ello es una prohibición para los patrones el contratar y disponer de esta fuerza de trabajo de estos menores, en cambio también existe lo que es la capacidad de goce, que son aquellos derechos que son innatos al ser humano desde que nace, esto es lo relativo a la capacidad.

Alguien mayor de 16 años, es aquel tipo de trabajadores que pueden contratarse por sí solos en una relación laboral, y que además ésta sea reconocida por la ley laboral en todos sus beneficios, obligaciones y derechos otorgados, así que los trabajadores de este sector no deben ser discriminados ni muchos menos abusados en cuanto a sus derechos laborales, por ello protege a los menores de edad en cuanto al tipo de trabajo que vayan a desarrollar para que no perjudique su desarrollo físico y mental, y tengan el tiempo suficiente para que asista a la escuela y para que pueda recibir una educación básica que la propia Constitución Federal contempla como obligatoria, y así, si se descuidan en lo futuro se tendrá un población enferma y mano de obra deficiente, además también se debe de vigilar a los patronos para que estos se apeguen a la Ley Federal del Trabajo, no existan abusos hacia los menores de edad estos tengan seguridad Jurídica, lo principal una oportunidad de producir para la sociedad y a la vez para su familia, porque en los tiempos actuales tomando en cuenta la economía del país muchas de la familias en cuestión de sus integrantes deben de trabajar desde temprana edad.

Debido a que la necesidad económica que se tienen en las familias es mucho muy grande, esto hace que los menores desde temprana edad laboren en diferentes sectores de producción, siendo los menores de 14 años quienes han ocupado un espacio importante en el sector laboral, de aquí surge la necesidad de brindarles protección jurídica, porque la realidad de la sociedad es que encontramos niños menores de la edad mencionada laborando, y siendo objeto de explotación de los

capitalistas, los patrones aprovechan la necesidad que tienen los menores siendo para ellos la única forma de sobrevivir ante la situación económica por el que está pasando el país.

A los niños se les debe proteger en su integridad física y de los abusos de los patrones con respecto de la mano de obra, el problema de los niños en el ámbito laboral realmente no es un tema nuevo, el problema deviene de un siglo atrás a escala mundial, el problema aún se encuentra dentro de la sociedad la gente lo está viendo como algo normal de que los niños tienen que trabajar desde temprana edad para poder subsistir en la vida, es por ello que se deben de contemplar en forma urgente condiciones que limiten a los patrones que ocupen a este sector, porque es importante que los patrones al ver que estos carecen de capacidad de ejercicio, tienden a creer que no esta protegidos por la ley, que pueden pagarles una mano de obra más barata y explotarlos sin medida sin otorgarles los derecho que un trabajador mayor de edad tuviera, es así como realmente lo contempla el sector capitalista.

La capacidad con la que cuentan las personas en el sector laboral tiene que ver mucho con los aspectos que se manejan en la Ley Federal del Trabajo, por lo que respecta a la edad en la forma de contratar, precisamente es donde se tiene que distinguir entre el menor de edad, porque aún siendo menor de edad pero teniendo los 16 años cumplidos, estos por sí solos pueden contratar con las empresas estos a la vez tiene la capacidad de firmar los contratos colectivos de trabajo y así poder

obtener todas las prestaciones otorgadas contempladas por las leyes laborales, estos a la vez gozando de todos los derechos que se tengan en las empresas.

Por supuesto que la propia ley le reconoce ese derecho de poder firmar todo contrato laboral, cuando éste tenga como objeto el de adquirir derechos y obligaciones para ambas partes y que esto se encuentre sujeto para cualquier controversia entre el trabajador y el sector capitalista, que cualquier conflicto sea sometido a un tribunal laboral, por lo que respecta al incumplimiento de ambas partes, se debe de considerar que no importa que sea menor de edad este cuenta con todos los derechos, por lo tanto también le sean respetados los horarios de trabajo y que ya no sean explotados como siempre se ha hecho, el sector capitalista ha sabido aprovechar.

También se debe comentar que los menores de edad tienen en la actualidad la protección Internacional entre los Estados mediante convenios, para que en el ámbito mundial los menores sean protegidos, y estos no sean explotados o incluso forzarlos a trabajos pesados que afecten seriamente su estado físico y mental, para que los Estados contratantes firmantes de los tratados a los que se hace referencia deben de otorgar las protecciones y que las garantías de seguridad social con la que deben de contar, estas no sean violentadas.

Además se debe de vigilar que los contratos que celebren los menores de edad, estos contratos se encuentren dentro de la ley, no atenten contra los derechos

de los trabajadores y que las empresas deben de respetar dichos contratos de trabajo, ya que la legislación actual tome en consideración la situación de los menores de edad, realmente se vigile por la Inspección de Trabajo a todas la empresas que estén realizando contratos, que puedan o tengan por objeto suprimir las prestaciones que por ley deba de tener los trabajadores, es decir, sean prestaciones mínimas que marque la ley laboral, que estas prestaciones realmente sean irrenunciables, estos no sean obligados a renunciar a las prestaciones que por ley les corresponden.

Así, como finalmente se puede señalar en este capítulo, se analizan la importancia de la relación de trabajo de los menores de edad y en qué momento se tiene formalizada, así como el derecho a que tienen los menores de edad, de pertenecer a un sindicato que no deben de tener coaccionada la libertad que debe de tener todo trabajador, la importancia que debe de tener los elementos esenciales con que debe de contar todo contrato, el consentimiento es algo mucho muy importante ya que sin este elemento no podría existir la relación laboral.

"La Justicia en cualquier época y en cualquier país, toda idea del derecho debe estar abocada a un sentimiento de justicia; considero propleitario establecer qué se entiende por justicia, porque aunque el sentimiento de la misma es palpable, lo difícil es describir el concepto, ya que al decir de Consentini, la idea de justicia siempre se transforma y amplía y no podrá agotarse nunca en ningún sistema jurídico. Hemos de buscar, entonces, un método de desarrollo que nos facilite la

ardua tarea, para lo que recurriremos al proceso histórico que ha tenido esta idea en el pensamiento universal. Como preámbulo, podemos afirmar que la justicia es un fin ante el cual el derecho es tan solo un medio para alcanzarlo." (Bermúdez Cisneros Miguel)

CAPÍTULO 3

DERECHOS Y OBLIGACIONES

En este capítulo se hablará con detalle de las obligaciones y derechos entre obrero- capitalista, además de cómo se dan, cómo terminan esas obligaciones y cuándo se debe o se puede rescindir un contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad para ambas partes.

Es por ello que se deben tener presentes las condiciones y las obligaciones de los patrones para el legal cumplimiento, y que no se violenten los derechos de los trabajadores en cuanto a la seguridad social y jurídica.

3.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Realmente las obligaciones deben de estar sujetas a las condiciones que limitan a los patrones, para que estos no tengan las ventajas sobre el trabajador, y el propio legislador contemplado para nivelar las fuerzas de trabajado, ya que el trabajador está en desventaja ante esta situación. Las obligaciones de los patrones pueden clasificarse conforme al artículo 132 de la ley en la materia, de la siguiente manera:

- De dar,
- De hacer,
- De no hacer
- De tolerar.

Obligaciones de dar:

a). En las obligaciones de dar encontramos la regulación en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, como primer aspecto tenemos que el patrón esta sujeto a cumplir incondicionalmente con lo que es el salario así como también las indemnizaciones correspondientes al trabajador.

b). En donde los patrones tienen la obligación de proporcionar los instrumentos y las herramientas necesarias, que estén en buenas condiciones para el buen desarrollo de la actividad, además de que el patrón las tendrá que reponer cuando esta se encuentra desgastada por uso normal del trabajo.

c). Y con relación a la obligación de mantener el número suficiente de sillas para los empleados de las oficinas, casas comerciales, hoteles, restaurantes y otros trabajos análogos.

d). Constituye la obligación para el patrón establecer y sostener escuelas conforme al artículo 123 Constitucional,

e). Otra de las obligaciones que tiene el patrón es cuando teniendo más de cien trabajadores pero menos de mil, este deberá sostener den forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos, en centro especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o hijos de estos, designado en atención de sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener más de tres becarios en las condiciones señaladas. Esta obligación esta consagrada en la fracción XIV del citado artículo 132.

f). El patrón tiene la obligación de proporcionar los medicamentos proflácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia; según lo dispone el citado artículo en su fracción XIX.

g). Igualmente el patrón deberá proporcionar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para que se establezcan mercados públicos, edificios municipales y centros de esparcimiento, cuando la población fija un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima. Dicha obligación está consignada en la fracción XX de la propia ley.

h- El patrón tiene la obligación consignada en la fracción XXI de proporcionar a los sindicatos que lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local para

instalar sus oficinas.

Obligaciones de hacer:

- El patrón deberá expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de número de días trabajados y del salario percibido fracción VII;
- Así como también deberá expedir al trabajador que lo solicite una constancia escrita relativa a sus servicios, fracción VIII;
- En caso de que exista un puesto de nueva creación o de alguna vacante definitiva o temporal que deban cubrirse, el patrón tendrá que ponerlo de conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores.
- El patrón también tiene la obligación de publicar las disposiciones de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares donde se preste el trabajo fracción XVIII;
- El patrón a solicitud de los sindicatos, deberá hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias fracción XXII;

Obligaciones de no hacer:

Estas obligaciones implican una prohibición para los patrones, que esta se encuentra contempladas en los artículos 132, y 133 de la Ley Federal del Trabajo.

- Esta prohibido a los patrones dar maltrato de palabra a sus trabajadores; contemplada en el articulo 132 fracción VI;
- No podrá discriminar a los trabajadores por razón de su edad o sexo; y lo rezas así el articulo 133 fracción I;
- El patrón le estrictamente prohibido exigir a los trabajadores que consuman en tienda o lugar determinado e igualmente exigir gratificación por aceptación del trabajo o cualquier otro concepto que se refiera a las condiciones de trabajo articulo 133 fracción II,III;
- El patrón no deberá tener injerencia en los asuntos del sindicato a que pertenezca el trabajador, ya sea con el fin de afiliarlo o retirarlo artículo 133 fracción IV,V;
- No podrá autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo artículo 133 fracción VI;
- Tambien les esta prohibido realizar actos que restrinjan los derechos otorgados por la ley a los trabajadores, contemplado por el artículo 133

fracción VII;

- Así como también deberá de abstenerse de hacer propaganda política o religiosa dentro del centro de trabajo artículo 133, fracción VIII;
- * Otras de las prohibiciones colocar en las llamadas listas negras a los trabajadores con el objeto de boletínarlos para que no les den empleo en otras fuentes de trabajo, esto observado por el artículo 133 fracción IX;
- El patrón no deberá portar armas en el interior del centro de trabajo, por lo que se requiere que exista la tranquilidad de los trabajadores y que estos no se sientan intimidados y a la vez proteger su integridad física y no poner peligro su vida, esto conforme al artículo 133 en su fracción X;
- Otra de las prohibiciones para el patrón es que se presente en estado de ebriedad dentro de la fuente de trabajo, o que se encuentre bajo la influencia de algún narcótico enervante, esto se encuentra marcado en el artículo 133 fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo.

Obligaciones de tolerar:

En éstas, como su nombre lo indica, el patrón debe de tolerar ciertas conductas que puedan desplegar los trabajadores y que algunas se pueden encontrar en el artículo 132 de la ley en mención:

- La primera obligación de tolerar es que el patrón deberá de permitir que el trabajador pueda disponer del tiempo suficiente cuando la naturaleza y la necesidad lo requiera, cuando el trabajador tenga que ir a votar para ejercer sus prerrogativas o para el cumplimiento de los cargos públicos, cuando estas funciones tengan que realizarse entro de las funciones de trabajo, esto contemplado en el artículo 132 en su fracción IX;
- El patrón debe permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar algún cargo sindical o del Estado, en forma temporal o permanente, siempre y cuando se le avise con la debida oportunidad, que existan suficientes trabajadores que no perjudiquen la actividad de la empresa, los trabajadores al cumplir con su cometido volverán a la fuente de trabajo el patrón tendrá que respetarles su puesto de trabajo, conservaran los mismos derechos, además cabe mencionar que los trabajadores sustitutos tendrán el carácter de sustitutos y serán de planta después de los seis años, conforme al artículo 132 en su fracción X;

El patrón deberá consentir las inspecciones de las autoridades laborales, para que éstas puedan cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, las autoridades tendrán la facultad legal de revisar de que se estén cumpliendo las normas señaladas en la propia ley y que no se este infringiendo esta, esto conforme al artículo 132 en su fracción XXIV.

3.2 DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Se pueden mencionar los derechos de los trabajadores haciendo referencia primeramente al salario, por lo que éste se debe entender que es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

Otro de los derechos a que tiene el trabajador es el reparto de utilidades, esto debe de entenderse todo lo referente a que es la participación de la ganancias que obtiene una empresa durante un ejercicio Fiscal, que esté en caso de duda debe ser supervisado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que ésta pueda emitir un informe referente sobre la determinación de las utilidades de las empresas, ante esta Secretaría puede objetarse los informes emitidos referente al reparto de utilidades, esto lo puede hacer tanto el patrón como el propio trabajador, para que emita y determine la proporción que corresponda a los empleados.

Debe saberse que todo trabajador tiene derecho a que se le respete como persona en cuanto a su integridad física y moral, es por ello que la propia ley considera que la parte más vulnerable es precisamente el empleado, cuando se encuentre precisamente frente a la situación económica del patrón, por ello que la ley laboral de oficio debe aplicar la suplencia de la deficiencia en cuanto a los reclamos que el propio trabajador haga, cuando este reclame sus propios derechos

que por ley le correspondan.

Como el trabajador en forma legal tiene derecho a formar parte de un sindicato, los menores de edad siendo empleado encontrándose subordinados ante el patrón, también se le debe garantizar todo el derecho que legalmente tiene un trabajador, en este caso al menor de edad también se le debe de reconocer como trabajador; un sindicato es una forma de representación laboral y de protección también para los niños trabajadores.

El derecho a la salud y a la educación son aspectos de mucha importancia para el trabajador, ya que la ilustración para el propio trabajador o para su familia constituye una sociedad de más progreso, y las empresas tendrán mejores trabajadores en cuanto a capacitación, conocimiento a la vez un mayor rendimiento en la empresa. En cuanto a la salud el patrón debe proporcionar todos los medios necesarios para el trabajador y su familia, para que este cuente con Seguridad Social, en caso de sufrir un riesgo de trabajo tenga la certeza de que no va a quedar desamparado en caso que este sufra una incapacidad permanente total, sólo así, se podrá tener una sociedad más sana y como consecuencia mayor rendimiento en las empresas.

El trabajador también tiene como un derecho la indemnización reconocida por la propia Constitución Federal, en el hipotético de que, cuando el trabajador sea despedido injustificadamente, despojado de su trabajo, el patrón este obligado

constitucionalmente a darle una compensación, que esta correspondería a lo que son tres meses de salario y demás prestaciones devengadas, como se pueden apreciar el trabajador tiene todos los derechos, que estos se encuentran protegidos y tutelados por la propia ley en todos sus aspectos, que estos deberán ser respetados por el patrón.

Para cualquier controversia que tengan los trabajadores con los patrones, estos deberán acudir ante las autoridades laborales para que la controversia se pueda dirimir mediante un Juicio Laboral, que si saliera culpable el patrón éste pueda ser obligado a pagarle al trabajador el daño ocasionado por el despido, o en su caso a reinstalarle en sus labores contando con las mismas prestaciones y con el mismo sueldo con el que se encontraba antes del propio conflicto, que dio origen a la separación el empleo. Se ha mencionado reiteradamente que si los menores de edad se encuentran subordinados, bajo las órdenes de un patrón, establecido un horario, se le debe de reconocer como trabajador, si el menor trabajador es despedido injustificadamente, también tenga derecho a recibir una indemnización que se refiere la Constitución Federal o en su momento oportuno a una reinstalación al trabajo.

Así, el trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis días de labores, y éste tiene que ser pagado íntegramente, para que pueda recobrar las fuerzas suficientes, poder reintegrarse a las actividades cotidianas, además pueda convivir con su propia familia en el esparcimiento que más le agrada, que este pueda regresar al trabajo con la energía suficiente y un estado de animo positivo, pueda dar

lo mejor en su trabajo.

Asimismo tiene derecho a que se le capacite para que pueda tener la oportunidad de ascender en el trabajo, pueda obtener más altos puestos y mejores salarios, siendo que este derecho lo contempla la propia Ley Federal del Trabajo, debiendo todas las empresas deben de ofrecer a sus trabajadores ascensos laborales, de avisarles mediante publicaciones de las nuevas oportunidades para que los trabajadores puedan realizar los tramites correspondientes para ocupar las vacantes libres que puedan ofrecer las propias empresas, y de esta forma el trabajador tenga la preparación para los puestos de trabajo que requiera la empresa.

Los trabajadores tienen derecho a todas las prestaciones que marque la normatividad de la Ley Federal del Trabajo, estas prestaciones deben de ser irrenunciables, así como tienen derechos y obligaciones hacia con el patrón, pero ellos deben de recibir todo lo necesario para la motivación y el desempeño de sus actividades, los trabajadores deben de recibir lo que es atención médica, cultural, los medios de subsistencia, cuando la empresa se encuentre laborando en una área aislada de lo urbano donde el trabajador y sus familias requieran de los servicios indispensables para la subsistencia.

Los menores de edad (trabajadores), también deben contar con esta garantía de seguridad social. Por otra parte, las pensiones pueden ser de dos tipos,

la primera es temporal y la segunda se clasifica como perpetua. Se tiene como concepto de pensiones que es una forma de que el estado otorgue seguridad a las personas que tienen derecho a ello, que ese derecho le es reconocido legalmente que puede ser reclamado incluso por sus ascendientes o descendientes, la pensión a que tienen derecho los familiares que legalmente demuestren el parentesco con el trabajador.

Una de las pensiones a que tiene derecho los trabajadores que han prestado un servicio que se ha prolongado durante el tiempo, que han creado un derecho que legalmente el Estado les reconoce y les respeta en cuanto el trabajador cumpla con los requisitos establecidos para adquirir este beneficio, que la propia ley determine para que se pueda reclamar la pensión por cesantía, uno de los requisitos para este beneficio es tener cumplidos sesenta y cinco años de edad, para que el Instituto Mexicano del Seguro Social, proceda a pensionar a las personas que por tal motivo han cumplido con los requisitos previstos, que determina las condiciones para que se pueda hacer valer un derecho.

Respecto a los menores de edad que laboran desde temprana edad, es preciso que se les tome en cuenta el tiempo laborado, tengan el derecho que se les reconozca el derecho de antigüedad que marca la ley del Trabajo; y por lo tanto, la Ley del Seguro social le tome en cuenta las cotizaciones a los menores trabajadores para que en un momento dado de su vida tenga derecho a una pensión, ya sea la señalada por la Ley en mención que pueda ser la pensión por cesantía o por un

riesgo de trabajo.

Es preciso pues que esta garantía de seguridad social sea respetada para que se pueda tener una sociedad más segura en lo futuro, en cuanto a las personas mayores de edad, que durante mucho tiempo han entregado su fuerza de trabajo al sector capitalista que por su estado físico ya no pueden desarrollar una actividad, más cuando se requiera una capacitación especializada en cuanto a los esfuerzos físicos principalmente, que estas personas han perdido la fuerza necesaria, para seguir desarrollando una actividad en una fuente de trabajo.

La propia ley determina y prevé esta situación para que este tipo de personas tengan garantizada una vejez más solvente, y que estas personas no tengan que depender de nadie y no queden desprotegidos ante la vida, como sucede que mucha gente mayor a falta de esta seguridad social ha causado indignancia, que no cuentan con protección del Estado ni de su propia familia, es por ello la importancia de que se siga teniendo garantizada la protección para la gente adulta.

Otra de las garantías que se les debe de reconocer a los menores de edad es que en caso de fallecimiento por un riesgo de trabajo, el dependiente de él quede protegido; esta garantía se prolonga a los beneficiarios en cuanto a la muerte del trabajador, en cuanto a los beneficios que por este concepto tienen derecho a reclamar esta prestación por el fallecimiento del trabajador, en este caso se dará el porcentaje correspondiente que por ley pudiera tener el beneficiario, según lo que

haya estado cotizando al momento de fallecer; a estos el Instituto les dará una pensión correspondiente a un porcentaje que les permita subsistir a los beneficiarios,

De esta forma puede repercutir esto de la seguridad social, que los hijos de los trabajadores si llegaran a faltarle a su familia tengan la garantía de que sus hijos tengan una pensión que les pueda proporcionar más seguridad y pueda estar asegurado en beneficios económicos por el Estado, para que pueda estar en condiciones de estar en una sociedad que va a estar con los medios fundamentales para que puedan sobrevivir dignamente, es por ello la importancia que tiene las pensiones que deben de tener tanto los trabajadores como los descendiente que cuenten con la seguridad social por medio de una pensión.

Cuando no existieran beneficiarios con el derecho a pensión, se tendrá por consiguiente las demás personas que de alguna forma tengan el parentesco legal como pueden ser los ascendientes del trabajador, estos realmente si pueden reclamar todo lo que corresponda al obrero en todos los beneficios otorgados por la propia ley, debe de ser en proporción a lo que este estaba cotizando el empleado antes del fallecimiento del obrero, esta pensión en proporción debe ser garantizada por el Estado en cuanto al cumplimiento de todo lo que esta regulado y condicionado por la que, en el aspecto de las pensiones relativa a los que tiene derecho.

El gobierno federal juega un papel importante, ya que éste proporciona una

parte por medio de la Institución para que éste se complemente con la aportación del Instituto, para que se cumpla el objetivo que marca la propia ley, esto realmente son trámites sumamente sencillos para solicitar ante la autoridad correspondiente lo que conforme a la Ley del Instituto corresponda, cuando el trabajador falleciera dentro de cesantes avanzada se informara para dentro de un término se informe al Instituto de Ahorro para el Retiro, para que por medio de éste se hagan los trámites correspondientes de transferir los fondos para que se pueda realizar un a pensión vitalicia para los beneficiarios.

Una de las limitantes de las pensiones por edad avanzada la tienen todas las personas porque así lo marca la ley, en cuanto a que la persona que ya se encuentra disfrutando de una pensión actual, este si tuviera un empleo en otra fuente de trabajo, no podrá disfrutar de otra de la misma naturaleza, esa son realmente las limitantes que tiene la ley para con los trabajadores, otro de los aspectos importantes es que la persona que esta recibiendo la pensión del trabajador fallecido, la persona que es beneficiaria estuviera recibiendo otra de la misma naturaleza pero por causa distinta, la primera no se suspenderá por ningún motivo a la persona beneficiada, es por ello que esto se debe de garantizar en todos los beneficios con los que cuente y marque la ley, cualquier diferencia con los beneficiarios se tendrán que acatar por la propia ley comentada.

Que sucede si un menor de edad por sus actividades laborales sufre un riesgo de trabajo que le cause una incapacidad permanente total, su suerte depende

en la protección jurídica, que estos niños también estén protegidos en el aspecto de seguridad social, ya que como trabajadores deben de tener las mismas garantías que como cualquier otro trabajador las tiene.

Ahora se analizará cómo funcionan las Afores y Siefores, qué función tiene la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, qué ley la regula, ya que los menores de edad (trabajadores) deben de contar con este beneficio.

La Afore es una Institución para organizar y administrar los fondos para el ahorro y para el retiro de todos los trabajadores, este fondo de ahorro es la forma de que los empleados aseguren con la participación de las aportaciones en su conjunto de las empresas y el gobierno federal, para que en un momento se le pueda garantizar la seguridad económica, esto es un aspecto sumamente importante como parte de la seguridad social, ya que esto forma parte de la supervivencia en lo futuro de las personas que en su momento se encuentren físicamente incapacitadas para seguir produciendo al sector empresarial.

Por otro lado, la institución reconocida para que lleve y controle los depósitos de los trabajadores estará a cargo de la Administradoras de Fondos para el Retiro, se encontrará regulada y supervisada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, esto con el objeto de que los manejos del dinero de todos los trabajadores en forma general se encuentren bien invertidos, por supuesto bien garantizada, ya que este es un aspecto mucho muy delicado en cuanto a

captar recurso proveniente del público en general, es por ello que debe estar realmente regulado supervisado por instituciones autorizadas, para que no exista por ningún motivo error alguno que puedan defraudar a los ahorradores, ya que esto viene siendo el patrimonio de las familias mexicanas en cuanto a la seguridad del ahorro.

Otra de las garantías con que cuentan los trabajadores es que tienen la libertad de elegir la Administradora de Fondos para el Retiro que más le parezca como mejor opción de invertir sus ahorros en una cuenta individual, ninguna institución podrá obligarlos a que se inscriban en ella, así como tampoco condicionarios de alguna otra forma, ya toda institución está reglamentada por la propia ley, y ésta va a determinar en qué condiciones va a funcionar, es por ello que se encuentran bien vigiladas para que no infrinjan la propia ley que se va a encargar de regular los conflictos entre las partes que tengan diferencias de los intereses, y que esta ley será aplicable tanto para la institución como para los ahorradores que se encuentren en el supuesto de un conflicto sobre el manejo de los fondos para el retiro.

Los trabajadores estarán obligados a no contar con más de una cuenta individual, en el supuesto de que alguno tuviera varias estará obligado a integrar en una sola cuenta los ahorros, para que ésta se concentre en una, esto con el objeto de un mejor manejo tanto para el trabajador, así como para la institución y que en su momento pueda este pedir información en cualquiera de los aspectos financieros,

que si el trabajador en cualquier momento pueda solicitar un estado de cuenta para saber todos y cada uno de los movimientos de sus ahorros de los rendimientos que este le a generado, para poder decidir si realmente en esa Institución le es conveniente.

De lo contrario, si el trabajador así mismo quisiera en cualquier momento pueda cambiar de Institución para un mejor rendimiento financiero, que esto como consecuencia le genere más intereses, esto con el objeto de que las instituciones busquen las mejores opciones de inversión que más les convenga para ellas, como consecuencia para los trabajadores, ese es uno de los fines principales de que los trabajadores se encuentren enterados de los estados financieros y los empleados puedan decidir sobre el futuro de sus ahorros y que en cualquier momento puedan solicitar una cantidad permitida por la propia ley para en caso de que este ocupara en caso urgente una cantidad que pueda ser considerable, para el caso de que el trabajador se encuentre desempleado y este requiera para la subsistencia de él y su familia.

Respecto a las obligaciones de los patrones, estos están obligados a proporcionarles un informe bimestralmente para que los empleados estén informados de los movimientos que estén haciendo las empresas para que estos tengan conocimiento de todos los abonos a su cuenta individual, y para que los propios empleados vayan teniendo un estado de cuenta actual, que ellos a la vez puedan agregar en forma extraordinaria depósitos personales para que puedan incrementar

su estado financiero y realmente no se sientan como personas ajenas a esa cuenta individual, son principales los cuenta habientes, ya que sin los trabajadores no sería posible el funcionamiento de las instituciones, como consecuencia la seguridad social estaría en otras de las condiciones que marca la ley, por el contrario el buen funcionamiento hace posible la integración de los fondos de ahorro de los trabajadores con las instituciones.

Por otro lado, cuando termina la relación laboral el patrón tiene la obligación de trasladar el informe hasta el último bimestre en que se estuvo realizando las aportaciones para que el Instituto tenga conocimiento, que en cualquier momento se le pueda dar un informe a los trabajadores cuando ellos lo requieran, esta obligación de los patrones tendrá que estar sujeta a las condiciones que les marca la Ley Federal Del Trabajo, en cuestión de todos los gastos que se generen por concepto de la cobranza y los demás de los gastos serán a cuenta de la Institución o sea por las Administradoras de Fondos para el Retiro, estas no podrán hacerles cargos extraordinarios a los trabajadores por concepto de lo ya mencionado referente a los gastos que este les genere por cuestiones administrativas.

¿En qué momento es responsable el patrón cuando éste por negligencia no proporcione los informes de la falta de la inscripción o de avisar su salario o los cambios que sufriera este?, en este caso el patrón es responsable de los daños y perjuicios que esto ocasione al trabajador, por el hecho de las omisiones de todos los datos que ocupe el Instituto para que se encuentren actualizados todos los estados

financieros de los empleados es por ello que cualquier negligencia de los datos, los informes a que se encuentre el patrón de proporciona son de suma importancia y en su momento el Instituto fincara los capitales constitutivos respectivos, el patrón en este sentido será responsable en todo momento y por estos debemos de entender, al el trabajador requiere de atención medica en cuestión de hospitalizaron medicamentos y materiales de curación, así como los servicios auxiliares de diagnostico de tratamiento, también las intervenciones quirúrgicas todas las requeridas para la salud del trabajador, para su propia recuperación de alguno de sus integrantes de la familia, así como también todos los gastos de traslado del trabajador accidentado el pago de viáticos en sus caso, todo lo referente a los subsidios, en su caso los gastos funerarios, esto realmente es lo que abarca los capitales constitutivos, como se a señalado de la responsabilidad de los patrones el omitir en forma dolosa el aviso de los trabajadores al Instituto, es por ello que de todo lo relacionado con la salud de los trabajadores, que estén infringiendo la ley al respecto, serán sancionados conforme al ley respectiva en cuanto a las sanciones económicas.

Es una de las garantías sociales que debe de tener todo trabajador sin importar la edad, siendo trabajadores cumpliendo con ese requisito, contando con esa calidad es suficiente ara que pueda recibir todas las garantías como trabajador.

3.3 PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR.

Dentro de este capítulo se encontrarán las principales prohibiciones que tienen los trabajadores, como el poder ser suspendido en sus labores rescindiéndole el contrato sin responsabilidad para el patrón.

Este tipo de prohibiciones las contempla la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 135, y que a la letra reza de la siguiente manera:

- El trabajador tiene prohibido ejecutar todos los actos que puedan poner en peligro la seguridad de sus compañeros o del él mismo, en los lugares donde se encuentre laborando.
- Otras de las prohibiciones son para el trabajador, es cuando falta sin causa justificada a la fuente de trabajo, o que se ausente sin la autorización del patrón.
- Que el trabajador sustraiga forma indebida objetos herramientas productos elaborados en la empresa, y de una forma que sustralga cualquier bien que pertenezca a la empresa.
- Que el trabajador se presente en la fuente de trabajo en estado de embriaguez, o que este se presente a la fuente de trabajo con los síntomas de algún psicotrópico, pero además este no sea prescrito por algún médico, y el

trabajador tiene la obligación de darle a conocer al patrón la utilización de los mismos.

- Otra de las prohibiciones a los trabajadores es que no deberán de portar armas dentro de sus labores, al menos que así lo exija su función.
- Que el trabajador suspenda sus labores sin previa autorización del patrón, esto por que el trabajador tiene su horario de entrada y de salida, y este por ningún motivo podrá suspender su actividad.
- Hacer colectas dentro de la fuente de trabajo.
- Realiza cualquier tipo de propaganda en horas de trabajo dentro del establecimiento.

Cuando los trabajadores que no cumplan con estas disposiciones legales, el patrón podrá hacer el despido justificado con la rescisión del contrato sin responsabilidad para él.

En conclusión, las prohibiciones son obligaciones para los trabajadores que tienen que cumplir conforme a la letra, para evitar que el patrón le rescinda el contrato sin incurrir en responsabilidad.

3.4 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

En este punto se hablará de las obligaciones de los trabajadores, mismas que se encuentran contempladas en los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, donde textualmente se establece que se deben:

Cumplir las disposiciones, es decir, todos los trabajadores se deben de sujetar a las normas, reglamentos que en forma interna la empresa tenga establecida para la propia disciplina y coordinación de todos los empleados, como segundo aspecto, la seguridad y la higiene, que es un aspecto mucho muy importante tanto para los trabajadores, ya que ambas partes se benefician con estas normas protectoras, que el trabajador se tiene que regir por los reglamentos internos de la propia empresa.

Otra de las obligaciones, realmente importantes es que el trabajador debe de estar trabajando bajo la supervisión de los patrones o de sus representantes a cuya autoridad deben de estar subordinados, que realmente este aspecto es relevante por que toda empresa tiene un sistema un objetivo de trabajo, por lo tanto todo trabajador debe estar coordinado para lograrlo, es por ello que deben estar trabajando conjuntamente en equipo, así, como también otras de las obligaciones que se contemplan dentro de la ley en la materia.

El trabajador debe ejecutar las labores cotidianas que le sean encomendadas, con el mayor de los cuidados ya que es el que realmente los ejecuta la mayoría de las empresas requieren de excelente calidad en sus productos para ser cada día más competitivos en el mercado es por ello la importancia de que los trabajadores tengan la pulcritud de hacer como la empresa lo requiere; algo importante para los trabajadores es que deben de tener la responsabilidad de dar aviso oportuno a su empresa de la justificación de la falta cuando tenga que ausentarse de sus labores cotidianas y que esto tenga como resultado que a la ausencia se por más de tres faltas en un periodo de un mes, recordemos que sino lo hace así, es una causa de rescisión del contrato imputable para el trabajador sin responsabilidad para el patrón, estos para el trabajador si puede ser perjudicial.

Una más de las obligaciones de los trabajadores, es que debe ser cuidadoso en el aspecto de conservar siempre en buen estado todas las herramientas que éste utilice para el desempeño de sus funciones, así como también los materiales de no desperdiciarlos y conservar siempre la honestidad en cuestión de no sustraer ningún objeto que corresponda a la empresa, pero este no será responsable por el deterioro de los instrumentos, maquinaria que le sean destinados para el desempeño de sus actividades.

También el trabajador debe tener un buen comportamiento dentro de la empresa, es decir, no realizar actos de carácter inhumano y social con sus compañeros en el aspecto de las injurias contra sus compañeros o al patrón por lo contrario

demostrar buenos hábitos de comportamiento, para que se consideren personas dignas de estar trabajando en la empresa: también dentro de las obligaciones de las que debe de tener el trabajador hacia con el patrón es que cuando exista un riesgo, es decir, un siniestro dentro de la empresa, éste debe de auxiliar sin tener que cobrar lo que son horas extras, cuando solamente sea restituir el orden en el establecimiento para poder continuar con las actividades cotidianas, pero solamente se excluye de esta forma el cobrar horas extras entregar el trabajo en forma de auxilio a la empresa; todos los trabajadores tiene la obligación que cuando tengan una enfermedad contagiosa que ponga realmente en peligro la salud de los demás compañeros en la empresa a lo debe de expresar para que se tomen las medidas necesarias y poder evitar contagios masivos en la empresa; algo también que se contempla como una obligación de los trabajadores es que este debe de dar un informe de todas las deficiencias de los instrumentos y de la maquinaria que puedan poner en peligro la vida de sus compañeros de trabajo, aquí el trabajador debe ser realmente profesional en este aspecto que debe de pensar siempre en los demás compañeros de su empresa por el bienestar de todos; otra de la obligaciones del trabajador es que este siempre debe de guardar el secreto de las técnicas de fabricación de un producto, así, como de las invenciones que se realicen en forma directa o indirecta, así también como de los asuntos administrativos a que estos puedan tener acceso, cuya divulgación cause un perjuicio.

Vale mencionar cuando el trabajador viola la fidelidad que debe de tener con la empresa de donde siempre ha recibido capacitación, adiestramiento y

conocimientos para la elaboración de un producto por parte de una empresa, se debe de entender una situación muy importante en cuanto a la citación del propio trabajador, esto con el objeto de aclarar y entender cuando se está frente a la infidelidad laboral, se decir, cuando un trabajador por la precaria situación económica éste por lo regular busca otras fuentes de trabajo para poder solventar su situación económica, y éste aplica los conocimientos adquiridos al mismo tiempo en otra industria que en la actualidad es mucho muy común ver estas situaciones en el mercado laboral, quien está en esta situación se considera que el trabajador no comete ninguna falta, al contrario sí se contempla la falta de fidelidad cuando el trabajador se ha separado de la empresa donde siempre recibió la capacitación y el conocimiento suficiente para la elaboración de un producto y éste se separa de su inicial empresa, el cual se integra a otra similar de la misma rama.

Así, de esta forma es cuando se considera que el trabajador ha faltado a la fidelidad de la empresa que le dio el conocimiento la capacitación, pues este instrumento lo está aplicando en beneficio de otra empresa, incluso atenta contra de la otra en el aspecto de estar elaborando un mismo producto para el bienestar de otra industria, por eso es tan importante en que el trabajador conserve la estabilidad y la fidelidad laboral en una misma industria, éstas al lograr este objetivo impulsando a los trabajadores para que se desarrollen dentro de esta hasta su posible jubilación estas por mucho tiempo serán beneficiadas con los trabajadores bien capacitados que conocen bien el producto su elaboración tendrán un mayor y mejor rendimiento para la empresa, por lo tanto también la industria debe estar comprometida con sus

empleados en es aspecto de garantizarles seguridad social, mejorarles los salarios, así, como también la oportunidad del escalafón a que todo trabajador tiene derecho conforme a la Ley en la materia para su propia superación y que este pueda brindarle un mejor nivel de vida a su familia, esto como consecuencia de un mejor ingreso, se considera que la industria en la actualidad también debe de estar comprometida con los trabajadores en el aspecto de protección social.

El trabajador tiene que ser de lo más honesto con él mismo y a la vez con su patrón en cuanto a que tiene que considerarse como parte de la empresa, primeramente dándole cumplimiento a los reglamentos hechos por el patrono ejercitando buenos ejemplos, ya que el trabajo cotidiano es la fuente de sostén de la familia, de aquí surge para él, trabajador el cumplimiento y bienestar de toda su familia es por eso de lo importante que es conservar la fuente de trabajo, y por otro lado cuando las empresas les da la oportunidad de ascender de puesto todavía, para que el trabajador pueda tener la oportunidad de tener mejor puesto como consecuencia un mejor nivel de vida para el y su familia, por ello que es tan importante que él mismo sin presión de nadie cumpla con todas y cada una de sus obligaciones, párale buen desempeño de sus actividades cotidianas, al mismo tiempo con este comportamiento del trabajador se va a ver beneficiada la empresa, ya que esto es un factor sumamente mucho muy importante para que la fuente de trabajo se conserve, esto como resultado es que el trabajador tendrá estabilidad que requiere así mientras subsista la fuente de trabajo, habrá trabajo, bienestar para ellos y su familia.

Como compromiso que debe tener el trabajador con la empresa es que debe de proteger los intereses de la misma en todos los aspectos de cuidado y nunca actuar con dolo o mala fe en su contra, por ello siempre el trabajador debe de tener una disciplina con el mismo y con sus compañeros, para que se procure de que todos los reglamentos marchen a la perfección en todos sus sentidos, cuando realmente los trabajadores se pongan la camiseta de la empresa es cuando se logre obtener mejores resultados de producción habrá competitividad, esto hará que haya mejores resultados, dará mejores oportunidades y bienestar a la clase obrera.

En conclusión, se debe entender que el trabajador juega con un papel muy importante dentro del funcionamiento de cualquier empresa, y mientras haya responsabilidad de parte de estos se lograrán mejores objetivos, más disciplina mejores resultados como consecuencia mejores oportunidades tanto para la empresa como para el trabajador.

3.5 CAUSAS DE RESCISIÓN DEL CONTRATO IMPUTABLE AL PATRÓN.

La rescisión como concepto de la relación de trabajo, se refiere a la terminación laboral existente entre el patrón y trabajador, cuando uno de estos incurre gravemente en sus obligaciones.

La rescisión de la relación del trabajo tiene varias características como se describirán a continuación las siguientes:

- Se dice que es unilateral, por que uno de los sujetos da por terminada la relación laboral, cuando este considere que sea ha incurrido en responsabilidad, y que por lo tanto es motivo suficiente para dar por terminada la relación laboral.
- Otra de las características es que se dice que es potestativo, cualquiera que tenga derecho a ello, puede ejercitar la rescisión de la relación laboral o no, por esa razón se dice que es potestativo.
- Se dice que es un acto formal, por la simple razón de que el patrón tiene la obligación de dar aviso de la rescisión laboral, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y este siempre tendrá esta obligación, por que sino lo hace puede incurrir en responsabilidad y entonces se puede considerar que fue un despido injustificado para el trabajador, y esta omisión le puede causar muchos problemas al patrón.

El patrón debe de hacer por escrito y en tiempo y forma legal dar el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se pueda eximir de toda responsabilidad, hacia con el trabajador, para que pueda justificar por que se dio la rescisión de la relación laboral señalando la fecha ósea el día la hora y la causa

que dio motivo para rescindir el contrato, para que en momento procesal pueda darse la justificación de la actuación de lo contrario se considera un despido injustificado para el patrón.

La misma causa de rescisión del contrato imputable al patrón, es el despedir al trabajador en forma arbitraria y sin ninguna causa que lo justifique legalmente, y sin que el propio trabajador haya causado un motivo grave para que lo pueda fundamentar el patrono, y que pueda alegar que es responsabilidad del trabajador.

Se considera que la causa de rescisión imputable al patrón cuando éste no le realice el pago del salario a que tiene derecho, ya que se considera que es algo fundamental dentro de la relación laboral obrero -patronal, se considera también que el patrón incurre en responsabilidad cuando este le propone condiciones de trabajo que no cumpla el contrato a que dio origen la relación laboral, el patrón también le es imputable la responsabilidad cuando este lo insulte con malos tratos incluyendo las injurias hacia el trabajador o su familia de este, también se considera imputable la responsabilidad al patrón cuando este en forma injustificada le reduzca el salario al trabajador, ya que no lo puede hacer en forma arbitraria, por que la ley marca los señalamientos y condiciones para que el trabajador perciba un salario mínimo para su supervivencia y puede variar dependiendo del área geográfica donde este se encuentre sólo en este tipo de

situaciones variara el salario mínimo del trabajador, pero nunca el patrón en forma arbitraria podrá reducir el salario a los obreros, por que esto daría como consecuencia la desestabilidad del trabajador y de sus familia, es por ello que la propia ley tiene que regular este aspecto tan delicado y vigilar que el sector capitalista no tenga la libertad arbitraria de modificar el salario, sino que este tiene que ser regulado por la propia comisión de los salarios mínimos, en cada área geográfica y que por ningún motivo los patrones, puedan hacer modificación alguna a los salarios de los trabajadores, y por el contrario si el patrón actuara en forma indebida las deducciones sería una causa de rescisión del contrato imputable al propio patrón, y este tendría que dar la respectiva indemnización Constitucional y todo lo que corresponda a las prestaciones de ley, y además de eso todavía le es imputable al patrón todos los salarios caídos respectó del tiempo que se haya prolongado el juicio laboral, y hasta el momento que se haya resuelto por medio de un laudo y éste sea condenatorio para el patrón.

Los patrones tienen como prohibición que no deben, por ningún motivo discriminar a los empleados por razón de sexo o edad, ya que en la actualidad el sector capitalista a discriminado notablemente a las mujeres en cinta las han despojado de sus puestos laborales, por el propio hecho ya mencionado y es donde la ley laboral debe de proteger jurídicamente a los empleados que son discriminados en este aspecto y que además son despedidos por el simple hecho de encontrarse en esa situación laboral, y que sin causa justificada han sufrido el despido de su fuente de trabajo.

Es la razón por la cual se debe de tener protegido el sector laboral por el motivo de que son los más vulnerables que requieren protección Jurídica para que los abusos del sector capitalista sean condenados resarcir el daño ocasionado a los empleados, ya que al ser ellos el sostén de su familia esto lógicamente repercute en todas las personas que de alguna forma dependen del trabajador económicamente, y esto traería como consecuencia grave el abandono de la escuela de los hijos incluso hasta el peligro que puedan quedar expuestos en la salud y educación, por lo tanto sería un año grave ocasionado a las familias, y esto realmente es un problema que el sector capitalista no lo ve de esa forma, sin interesarles lo más mínimo muchas de la veces hacen los despidos a la hora que ellos quieran y en forma arbitraria, dejar sin empleo a los trabajadores y desprotegidos a la vez.

Razón suficiente es que el sector de los trabajadores debe estar protegido jurídicamente, por el motivo de que estos no pierdan la estabilidad económica, y se pueda tener una sociedad mejor estructurada más organizada y como consecuencia una sociedad más sana.

Y, finalmente, se puede comentar que se tienen derechos y obligaciones tanto el patrón como el trabajador, y que la ley contempla que el equilibrio para ambas parte, es decir, cualquier parte podrá rescindir el contrato por falta de cumplimiento, y no podrán sobrepasar las normas laborales.

Así, no hay que olvidar que el patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos." (Briceño Ruiz Alberto)

3.6 CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En este capítulo se abordará cómo se pueden dar las diferentes formas de terminar la relación de trabajo sin que exista un perjuicio entre obrero y patrón, aunque siendo en forma voluntaria la terminación laboral se tiene que tomar en cuenta que el trabajador tiene derecho a las prestaciones que contemple la Ley Federal del Trabajo, en referencia con los menores de 14 años que estos tengan las mismas garantías y la misma protección de los adultos, es por ello de la importancia que se regulen las actividades laborales entre los menores y los patrones.

La Ley Federal del Trabajo, específicamente en su artículo 53 reza de la siguiente forma; son causas de terminación de las relaciones del trabajo:

1. El mutuo consentimiento de las partes;
2. La muerte del trabajador;
3. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital; de conformidad con los artículos 36,37 y 38;

4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;
5. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

Toda terminación de relaciones laborales se debe de hacer en forma justificada ante la junta de conciliación y arbitraje, para evitar arbitrariedades del sector capitalista, y despojen de sus derechos a los jornaleros.

La rescisión como concepto de la relación de trabajo, se refiere a la terminación laboral existente entre el patrón y trabajador, cuando uno de estos incurre gravemente en sus obligaciones.

Se considera que sí se cumplieron con los objetivos que se plantearon en la hipótesis, ya que dice el autor José Dávalos “que los menores de edad deben de encontrarse en las mismas circunstancias de los trabajadores mayores ya que si estos en la actualidad se encuentran laborando y produciendo un producto o un servicio, lo hacen por la necesidad que tienen de aportar a su familia parte de los gastos de subsistencia que es lo vital para la vida.

También es importante señalar que los menores de edad no trabajan por gusto como vulgarmente se dice, sino que esta protección hacia los menores de edad debe de ser un compromiso de parte del estado, es decir, que debe ser un compromiso social, ya que se tiene que considerar que si no se protege a este

sector, en lo futuro se tendrá una sociedad malformada en cuanto a la mano de obra en el sector de producción.

En la realidad el sector capitalista no ha respetado las prohibiciones que marca la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que si contrata a los menores de 14 años estos sean vigilados en forma estricta ya que se deben de condicionar perfectamente las labores de estos menores, pero la realidad es otra porque podemos observar en forma indubitable a los menores de esa edad laborando y cubriendo todos los sectores de producción. La Convención sobre los derechos de los niños señala en su artículo 32 y que entro en vigor el 02 dos del mes de septiembre del año 1990 y donde el Estado mexicano es parte y que a la letra reza:

1.- Los Estados parte 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 la salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual o social.

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

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de

trabajo;

- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

Es mucho muy importante que se trabaje al respecto en forma urgente, ya que si no se estaría desprotegiendo a un sector muy vulnerable que son precisamente los menores de edad, y por supuesto que estamos haciendo alusión a lo menores de 14 años.

Es importante la protección de los menores, ya que estos son el futuro de la fuerza de trabajo del país, y que si se descuida principalmente su desarrollo físico e intelectual se ha encontrar con un problema mucho muy serio, ya que como se menciona en la hipótesis es que se logre adicionar el apartado de los menores de edad que se regula en la propia ley, para que los menores tengan seguridad social y se evite la explotación de estos.

En cambio, si se protege a los menores trabajadores, se estará preparando a una sociedad sana y con gran desarrollo en lo futuro, esto en beneficio de la sociedad y consecuencia habrá una gran fuerza de trabajo en el país, cuando se haya logrado proteger a este sector, y es que en la realidad sé esta dando este problema en la sociedad y que es urgente hacer algo al respecto.

Por su parte el autor Mario de la Cueva comenta al respecto sobre los menores de edad que hay que revisar "los requisitos de validez de la relación de trabajo", ya que estando dentro de esa situación, se estaría frente a la nulidad del contrato de trabajo, porque los menores no han alcanzado la mínima edad para poder decidir por si solos, y se estaría frente a una causa sin efectos jurídicos.

Refiere también en los aspectos de la salud de los menores la importancia que se debe de tener en cuanto a que se les tiene que estar haciendo y vigilando con exámenes médicos a los menores, y en cuanto a la educación, por lo menos estos tiene que cursa la educación básica obligatoria, refiere a las jornadas extraordinarias para los menores y que estas se encuentran prohibidas,

Se considera que con esta investigación exhaustiva, y tomando las consideraciones relacionadas de los autores mencionados, si se cumplieron los objetivos y, por lo tanto, queda corroborada la hipótesis de que los menores de edad de 14 años, necesitan la protección del Estado para que por medio de esta se procurase justicia laboral para los menores trabajadores, y estos cuenten con todas y cada una de las garantías sociales otorgadas por la Ley Federal del Trabajo como a cualquier otro trabajador, y que sean respetados sus derechos laborales, y realmente se les reconozca como trabajadores en todos y cada uno de los aspecto tanto jurídicos como sociales, y que como consecuencia cuenten con todos los beneficios y con la protección de la ley laboral, ya que los patrones realmente no han respetado las prohibiciones que están marcadas en la ley laboral, el no contratar a los menores

de edad de 14 años, pero estos han encontrado una forma de mano de obra barata y como consecuencia una forma de explotar a un sector mucho muy vulnerable.

La mediación en términos de la definición de Alonso García la mediación es la "institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones- o a la solución de conflictos- ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio" (ob. Cit., p.224). De Buen L. Néstor.

Clement Beltrán Juan B. en "Concepto de prueba, según Couture, 2, indica que "prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación... en el sentido jurídico, y específicamente en sentido procesal, la prueba es... un método de averiguación y un método de comprobación."

Queda corroborado que la hipótesis se justifica con los anexos del presente trabajo, ya que dentro del desarrollo los puntos más importantes para determinar por qué es importante proteger a los menores de edad, y por qué se debe de hacer una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y una adición a la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 4

LA REALIDAD JURÍDICA DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS

La presente investigación está basada en la realidad que vive la sociedad en los tiempos actuales, por lo que se tienen datos reales que representan y reflejan de alguna forma la problemática de los menores trabajadores de catorce años, es por ello que en estos menores su trabajo se debe de regular con las condiciones de la normatividad.

Los sectores de producción se han aprovechado por décadas del trabajo de los menores, por la simple razón de que su relación laboral no se encuentra regulada en algún apartado especial en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como tampoco lo contempla la Ley Federal del Trabajo, donde se les reconozca su esfuerzo como trabajadores y se les respete como personas, que no estén expuestos a maltratos físicos ni morales.

Como se puede apreciar en la presente investigación, desde los antecedentes internacionales, los menores siempre han sido objeto de explotación laboral del sector capitalista, y que como resultado de todo este problema los únicos beneficiados son los patrones, por la razón de que no les ofrecen las garantías que todo trabajador debe de tener, como por ejemplo su aguinaldo a que el trabajador tiene derecho, su reparto de utilidades de cada ejercicio fiscal.... y todas las demás prestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo.

Existe en la Ley Suprema mexicana una prohibición en lo referente a la contratación de los menores de edad para el trabajo cualquiera pero la realidad es indubitable, no se puede ocultar que los menores de edad pasen en forma desapercibida, porque en todos los sectores de producción de nuestro país existe un menor trabajador, que sufre de maltrato, y trabajan sin ninguna garantía que le brinde el Estado.

Así, con respecto a la hipótesis de investigación de la presente tesis, se puede decir que se encuentra plenamente probada, toda vez que como justificación en el anexo uno y dos, se puede observar la problemática que existe en todo el país, pues en todas las actividades de trabajo un menor de edad de catorce años labora para el sector capitalista, y lo más lamentable es que trabaja sin ninguna prestación de ley, como se puede apreciar claramente en la investigación que realizó la televisora TV AZTECA, de todos los menores que se encuentran trabajando en el campo, bajo condiciones insalubres, y también se puede apreciar el grado de desnutrición en que se encuentran los menores trabajando en el campo del estado de Sinaloa, México, y con esto se puede tener la certeza que es una problemática real, sobre los trabajadores que tienen una edad inferior a los catorce años, y que lo peor de todo este problema es que nadie hace nada, este problema de carácter social pasa desapercibido por cualquier autoridad laboral, es tan grande la problemática que existen menores de seis años trabajando en el campo, como se

puede apreciar en el anexo seis, el menor RAMIRO OSEGUERA QUINTO, tiene que trabajar cinco horas diarias limpiando la maleza en el campo, su actividad laboral es estar todo ese tiempo que trabaja inclinado y esto es totalmente perjudicial para el menor si tomamos en cuenta que se encuentra en total desarrollo físico y mental, su columna vertebral es muy probable que se deforme, y su futuro sea incierto.

Asimismo, también la investigación se realizó en el campo de la meseta Purépecha, obsérvese los anexos del cuatro al ocho, de la forma en que los menores de edad tienen que trabajar para poder subsistir con sus familias, ya que en esas comunidades por la falta de empleo en los padres de familia los menores tienen que salir a trabajar y poder cooperar con el gasto familiar, por otro lado existe la problemática en que hacíamos referencia que no existen en esas comunidades fuentes de empleo los padres de familia tienen que viajar hacia el país vecino con el propósito de encontrar oportunidades de vida, pero resulta que abandonan a los menores a su suerte y es la razón de que los menores tienen que salir a trabajar, y no les queda otra oportunidad más que tener que soportar todo maltrato por parte de los patrones, y tener que aceptar cualquier condición de trabajo por supuesto que todo esto es aprovechado por los patrones, para seguir explotando la mano de obra de los pequeños trabajadores.

La realidad de las cosas de que se encuentre trabajando a los menores de edad es por la necesidad que tienen con su familia de subsistir ante la situación económica por la que está atravesando nuestro país, y la verdad de las cosas es que

los menores no trabajan por gusto o porque tengan muchas ganas de trabajar, porque la realidad es que los niños quisieran estudiar en un buen colegio, desean tener todas las comodidades con las que cuentan otros menores, desgraciadamente existe la realidad y la desigualdad en esta vida y a muchos de los menores les toca la suerte de tener que trabajar en las condiciones que sean lo importante es que puedan ganar un poco de dinero, para poder comerse un pan para su desayuno y si le va bien.

A la postre se puede observar que en el anexo nueve, es realmente preocupante lo que atenta contra los menores y que es precisamente la explotación de la mano de obra de los menores, sin importarles en lo más mínimo se les pasa afectar o no es una problemática a nivel mundial, pero específicamente nos adentraremos al estudio de lo que es el problema en específico un nuestro país que por supuesto me refiero a México, ya que los menores no cuentan con ninguna garantía jurídica que le brinde protección que les condiciones a los patrones respecto de la contratación de los menores de edad, esto es un problema serio si tomamos en cuenta que todos los niños que tiene la necesidad de trabajar son el futuro y reserva de la mano de obra del país.

Todos los menores merecen respeto, merecen protección y qué mejor que sea el Estado quien les brinde todos los medios para que los menores tengan una mejor calidad de vida, y se le brinden nuevas oportunidades y formas de vivir mejor y por supuesto se les tome en cuenta, y que ya es tiempo de que no pasen en forma

desapercibida y exista una adición a la Constitución Federal, y se haga un apartado especial a la Ley Federal del Trabajo, y se obligue a todos los patrones que les otorguen el tiempo suficiente para que asistan a la escuela.

Por lo que es importante recalcar que la presente investigación cumplió su objetivo, que era demostrar que existen miles de menores que trabajan en cualquier actividad laboral, como se puede comprobar en los anexos como fuente de información documental, donde se esta haciendo publica la problemática que existe en la sociedad mexicana y en el mundo entero, por lo que se sigulere se tome en cuenta lo mas pronto posible este problema y se le dé solución.

La principal razón de esta investigación es que el legislador se dé cuenta, en qué realidad vive la sociedad, y los menores trabajadores y que desde temprana edad tienen que integrarse a la fuerza de trabajo, desde muy temprana edad, por lo tanto merecen que se les reconozca su esfuerzo pero que a la vez tengan la protección necesaria para que puedan laborar bajo condiciones que no exista un riesgo a su integridad física y mental.

Existen menores que laboran hasta doce horas diarias, ¿será justo una jornada tan extrema para los menores trabajadores y todavía a la postre se encuentren mal remunerados?, por ejemplo tómesese en cuenta los anexos cuatro, cinco, seis siete y ocho, donde los menores tienen que trabajar bajo condlciones que

superan con mucha facilidad su fuerza física, por consiguiente son menores que por su marginación y alejados de la zona urbana no conocen ningún derecho y tienen que trabajar de la forma que sea.

Otros de los ejemplos claros de por qué es tan importante que los menores reciban protección jurídica, es porque existen actividades de riesgo y que existe peligro para la salud de los menores, por ejemplo los menores que se encuentran en contacto con los fertilizantes al inhalar los tóxicos, se pone en riesgo la salud del menor, pero este detalle no les interesa a los patrones solo les importa que exista mucha producción y por supuesto ganancias sin importarles a costas de quien lo esté haciendo.

Los menores trabajadores que tienen jornadas excesivas terminan sus labores desmoronándose de lo desgastante que puede ser su trabajo, por ejemplo los menores que tienen que trabajar su jornada en las tabiquerías, pues son menores a los que se le está robando su infancia y muchos de los menores que no tienen la oportunidad de asistir a la escuela, porque tienen que trabajar y en donde laboran no les dan el tiempo suficiente para que puedan recibir su educación básica.

Los patrones se han aprovechado de la mano de obra de los menores por la razón de que ellos no exigen nada, sólo con que puedan ganar un poco de dinero

para poder subsistir en la vida para ellos es suficiente, desafortunadamente hasta la actualidad no se ha hecho nada al respecto ante el problema que persiste en la sociedad como si fuera un cáncer, que poco a poco consume la mano de obra de los menores de la explotación laboral, por ellos vale la pena ver la necesidades que tiene la sociedad y darle solución a este problema que esta acabando con la infancia de muchos menores.

Si la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contemplara una adición especial regular a los menores de edad en sus relaciones laborales con el patrón, sería de mucha utilidad y de gran beneficio para un sector que se encuentra actualmente desprotegido, se beneficiarían en el aspecto de que a los patrones se les condonará la forma en que tendrían que contratar a los menores, bajo que limites tendrían a los menores trabajando en su negocio.

Es la razón de que se debe tomar en cuenta la gravedad del problema, y que los menores trabajadores también tengan derecho a que se les administre justicia laboral, y que también por medio de su representante legítimo pueda reclamar cualquier indemnización a que todo trabajador tiene derecho, el motivo de que la ley le reconozca como trabajador, tendría mucho beneficio para este sector de trabajadores, de esta forma no se estaría en desamparo a todos los menores que por necesidad tienen que trabajar.

Más vale reconocer que la realidad es que los menores ocupan un lugar en los medios de producción en nuestro país, y que por lo tanto merecen el reconocimiento como trabajadores, por lo tanto, necesitan la protección de la Ley Federal del Trabajo que les garantice certeza jurídica, y que los menores de edad se den cuenta que existe una ley que les protege contra los abusos de los patrones.

Como se puede apreciar en los anexos once y doce, las estadísticas confirman todo lo que se encuentra en la presente investigación, toda vez que los niños que fueron entrevistados dieron su versión propia, que es precisamente lo que se encuentra reflejado, en la gráfica en la que se refiere a la edad del menor en esa investigación se encontró que un setenta por ciento tienen la edad de once años, con este datos se percibe que ésta es una realidad de que los menores tienen también la necesidad de trabajar y de ganar dinero para su subsistencia.

Los menores trabajadores de edad de seis años, sólo fue un ocho por ciento esto tomado en cuenta que los menores que fueron entrevistados fueron treinta y cinco menores, de la cifra que se está tomando en cuenta para calcular los porcentajes, con estos datos reafirmamos lo que se ha venido planteando de que el problema, de que muchos menores trabajan sin ninguna regulación por la normatividad respectiva, es razón suficiente para que se tome en cuenta y se mejoren las condiciones de trabajo de los menores de edad, por supuesto haciendo referencia de a los menores de catorce años.

En la misma gráfica en que se hace alusión a la edad de los menores de edad, se tomó como estadística que el veintidós por ciento tienen la edad de diez años, que realmente son menores que se supone no deberían estar laborando pero desafortunadamente se encuentran en la necesidad de trabajar, estos resultados de las gráficas son alarmantes y este problema que se encuentra presente en la sociedad se encuentra actualmente en foco rojo, por la razón de que el legislador debe de hacer lo posible por estudiar el problema de la regulación de los menores trabajadores frente a los patrones, donde el menor es el más vulnerable y más desprotegido.

Si los menores no encuentran protección en la ley, entonces seguirán estando en las manos del sector productivo y, por lo tanto, seguir siendo explotados laboralmente, y por lo que respecta de los patrones estos deberán de apegarse a la normatividad en el caso de que se encuentren en el hipotético de contratar la mano de obra de un menor de la edad referida en esta investigación.

Sólo basta saber que existen menores que laboran hasta doce horas diarias en trabajos que rebasan sus condiciones físicas de los menores, esto sí es realmente un problema, si se toma en cuenta el anexo once, y refiriéndose a la segunda de las gráficas diez menores trabajaban ocho horas diarias, nueve trabajaban doce horas estos datos si le deben de preocupar a los legisladores para que tomen cartas en el asunto definitivamente.

Si se toma en cuenta la convención sobre los derechos de los niños que entró en vigor el día 2 de septiembre del año 1990, en su artículo 32 que reza de la siguiente manera:

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

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

Y por lo que respecta a la misma convención de los derechos de los niños en su artículo 36 reza de la siguiente manera:

"Los Estados parte protegerán al niño contra todas las demás formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar"

Como se puede apreciar en esta convención, existe un compromiso en cuanto al bienestar de los menores, existe suficiente material en esta investigación sobre los menores trabajadores para que se adicione a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y se contemple un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo, en beneficio de todos los menores que se encuentran laborando en todas las actividades productivas del país.

Por lo que respecta a la Ley para la Protección de lo Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en su artículo 34 reza de la siguiente manera:

"Por ninguna razón ni circunstancia, se le podrán imponer regímenes de vida, estudio, trabajo o reglas de disciplina que impliquen la renuncia o el menoscabo de estos derechos.

Como se puede apreciar, existen las leyes referentes a la protección de los menores de edad, pero desafortunadamente los menores tienen que trabajar para

poder cooperar con el gasto familiar.

Así, se percibe una situación difícil de resolver por lo que el Estado, si no les puede dar apoyos económicos para que no trabajen los menores, bastaría y sería suficiente con que reglamentara la relación laboral entre el patrón y los menores, y que estos tuvieran certeza jurídica y una protección para que se les reconozcan sus derechos como trabajadores.

Si lo mejor es proteger a los menores de edad de la explotación laboral, lo más sano sería que se reglamente su trabajo frente al sector capitalista, y se encuentre en mejores condiciones de vida como trabajador y no deje de asistir a la escuela, y los patrones respeten estas condiciones de trabajo que estuviera estipulada en la normatividad laboral.

CONCLUSIÓN

Los menores de edad deben encontrarse en las mismas circunstancias de los trabajadores, mayores ya que si estos en la actualidad se encuentran laborando y produciendo un producto o un servicio, lo hacen por la necesidad que tienen de aportar a su familia parte de los gastos de subsistencia que es lo vital para la vida. Como se puede apreciar en el anexo 1 y 2, con relación al documental que realizó el noticiero de FUERZA INFORMATIVA AZTECA, de los menores que tienen que trabajar en el campo por la necesidad que tienen ellos y su familia de subsistir, que no cuentan con ninguna garantía de seguridad y son mal remunerados.

También es importante señalar que los menores de edad no trabajan por gusto, como vulgarmente se dice, sino que esta protección hacia los menores de edad debe de ser un compromiso de parte del estado, es decir, que debe ser un compromiso social, ya que se tiene que considerar que si no se protege a este sector, en lo futuro se tendrá una sociedad malformada en cuanto a la mano de obra en el sector de producción.

En la realidad el sector capitalista no ha respetado las prohibiciones que marca la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que si contrata a los menores de 14 años estos sean vigilados en forma estricta, ya que se deben de condicionar perfectamente las labores de estos menores, pero la realidad es otra porque podemos observar en forma indubitable a los menores de esa edad laborando y

cubriendo todos los sectores de producción. La Convención sobre los Derechos de los Niños señala en su artículo 32 y que entro en vigor el 2 dos del mes de septiembre del año 1990 y donde el Estado mexicano es parte y que a la letra reza:

1.- Los Estados 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 la salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual o social.

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

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

Es mucho muy importante que se trabaje al respecto en forma urgente, ya que si no se estaría desprotegiendo a un sector muy vulnerable que son

precisamente los menores de edad, y por supuesto que estamos haciendo alusión a lo menores de 14 años. Y ver a los menores trabajando en diferentes sectores de producción es una realidad como lo pueden comprobar en el anexo 3, en que no existe ninguna limitante para los patrones en cuanto a la contratación de los menores trabajadores, familias que se encuentran marginadas totalmente de la civilización, por lo que las familias enteras tienen que trabajar.

Es importante la protección de los menores, ya que estos son el futuro de la fuerza de trabajo del país, y si se descuida principalmente su desarrollo físico e intelectual se habrá de generar un problema muy serio, por eso se menciona en la hipótesis, el lograr adicionar el apartado de los menores de edad que se regula en la propia ley, para que los menores tengan seguridad social y se evite la explotación de estos. Y al remitirse al anexo 4, se observa como una menor que tiene 11 años de edad y tiene que trabajar para poder subsistir en labores totalmente superiores a sus condiciones físicas, por ejemplo el arar la tierra es actividad de mucho esfuerzo.

En cuanto a los requisitos de validez de la relación de trabajo, es preciso conocerlos pues estando dentro de esa situación y no darse estos, se estaría frente a la nulidad del contrato de trabajo, porque los menores no han alcanzado la mínima edad para poder decidir por sí solos, y se estaría frente a una causa sin efectos jurídicos. Y por lo que se refiere al anexo 5 de igual manera se observa a una menor más en actividades del campo, Matilde que tiene 11 años de edad y empezó a trabajar a los 8 años y se encuentra en las mismas condiciones que los demás

menores, ya que en sus lugares de residencia no se encuentra otro tipo de trabajo. Ver el anexo 6, si es de preocuparse el encontrar menores de la edad de 6 años, no asiste a la escuela y tiene que trabajar, para ayudar al gasto familiar, el legislador debe de valorar el problema social que existe en relación a los menores trabajadores.

Refiere también en los aspectos de la salud de los menores, la importancia que se debe de tener en cuanto a que se les tiene que estar haciendo y vigilando con exámenes médicos a los menores, y en cuanto a la educación estos tiene que cursa la educación básica que es obligatoria, Luis Miguel Sánchez Rincón, tiene 12 años de edad de igual forma tiene que trabajar por una mínima cantidad, y su trabajo es demasiado para sus condiciones físicas. El anexo número 8 la menor Darney tiene ocho años de edad, empezó a trabajar a la edad de 7 años, por las carencias que sufren y la desnutrición es evidente en estos menores trabajadores.

Se considera que con esta investigación exhaustiva, y tomando las consideraciones relacionadas de los autores mencionados, queda corroborada la hipótesis de que los menores de edad de 14 años, necesitan la protección del Estado para que por medio de ésta se procure justicia laboral para los menores trabajadores, y que estos cuenten con todas y cada una de las garantías sociales otorgadas por la Ley Federal del Trabajo como a cualquier otro trabajador, y que sean respetados sus derechos laborales, y realmente se les reconozca como trabajadores en todos los aspectos, tanto jurídicos como sociales, y que como consecuencia cuenten con todos los beneficios con la protección de la ley laboral.

En el anexo número 9, se puede ver la pobreza extrema que cobija a cientos de menores y que tienen que trabajar para poder comer junto con sus familias, y cómo los patrones aprovechan la situación económica de los menores para explotarlos laboralmente. Sobre el anexo 10, este documental es una alerta de que el problema en la sociedad sigue siendo la explotación de los menores trabajadores. En cuanto a los anexos 11 y 12, se obtiene una información totalmente valiosa en cuanto a los resultados que se vieron en la investigación directa con los 35 menores que se entrevistaron en los diferentes sectores productivos, y que estos resultados reflejan la realidad y lo que está ocurriendo en nuestra sociedad, por ello es tan importante que los menores de edad se encuentren regulados en las relaciones Obrero-Patronal, y que el sector capitalista se encuentre limitado en cuanto a contratar a los menores y que esa actividad le sea perjudicial en su desarrollo físico y mental.

Así pues, los patrones realmente no han respetado las prohibiciones que están marcadas en la ley laboral, el no contratar a los menores de edad de 14 años, pero estos han encontrado una forma de mano de obra barata y como consecuencia una forma de explotar a un sector muy vulnerable.

Queda, entonces, corroborada de que la hipótesis planteada y se puede señalar que sí se cumplió con los objetivos, ya que dentro del desarrollo de los puntos más importantes se fundamentó por qué es importante proteger a los

menores de edad y por qué se debe de hacer una adición a la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, los menores de edad por su inmadurez no saben reclamar sus derechos y esto lo han aprovechado el sector capitalista, por eso es tal vez que no sea visto que un grupo de menores de edad enaltezca la voz y levanten sus puños gritando que se les respeten sus derechos de trabajo, y se les dé protección Jurídica, y se les reconozca su mano de obra.

Por lo expuesto en el presente trabajo de investigación; se ha llegado a la siguiente conclusión:

Que la realidad de las circunstancias es que en la actualidad hay menores de 14 catorce años trabajando en los diferente sectores productivos del país, ante tal situación es urgente que se atienda esta problemática lo más pronto posible, se condicione en forma legal a los patrones que contraten a los menores para actividades laborables, en vista de que la realidad es que los menores de edad trabajan para cooperar de alguna manera y sobrevivir con su familia, lo cual hace que nazcan las necesidades de proteger a la niñez de la explotación económica, es por ello que actualmente han surgido convenios internacionales como lo son los Derechos de los Niños, donde todos los Estados firmantes se comprometen a proteger y a sancionar a quien en forma indebida explote la mano de obra de los menores y que no se apege a las condiciones que establezca la normatividad de

cada país.

Las autoridades laborales como lo son la Secretaría de Previsión Social deben poner empeño a todo el sector capitalista para que se vigile en forma constante, sancionar a los empleadores que no se apeguen a la normatividad laboral, en el aspecto que se respete la integridad de los niños, y no sufran explotación laboral.

Se puede afirmar que después de las reformas del año de 1962, la sociedad veía imposible la regulación de las normas de trabajo de los menores de edad, es decir, de 14 años y hasta la fecha nada se ha logrado para proteger a la niñez, de los maltratos y de la explotación de lo que siempre han sido objeto.

Con la intervención de las autoridades es fundamental para que pueda prosperar la protección de los menores de edad a los que se vienen haciendo referencia, en cuanto a la vigilancia y al cumplimiento de las normas laborales, por lo que respecta a las condiciones que deben prevalecer dentro de las relaciones laborales.

Ha quedado demostrado que se requiere una adición especial a la Ley Federal del Trabajo en su título quinto bis en sus numerales del 173 al 180, para que regule las relaciones laborales de los menores de 14 años, y así el sector capitalista se encuentre sujeto y condicionado a respetar todas las garantías sociales a las que

tiene derecho este tipo de trabajador.

Se considera que con esta adición al título quinto de la Ley Federal del Trabajo referente a los menores trabajadores, se tenga una innovación que facilite el trabajo de las autoridades laborales en cuanto a la supervisión y autorización para que los menores de 14 años presten sus servicios laborales, bajo las condiciones establecidas que marque la normatividad laboral. Asimismo, se requiere en forma urgente atender este problema que por décadas ha estado intacto, parece ser que este tema de los menores trabajadores de 14 años el legislador no contempló en la Ley Federal del Trabajo, pero se debe ser realistas al darse cuenta de la gravedad del problema y es ahora el momento de actuar urgentemente en beneficio de estos menores trabajadores.

Como se puede apreciar en la presente investigación, la forma en que se dan las relaciones laborales de los menores de 14 años dentro de las actividades de producción del país, el empleador se ha aprovechado de la mano de obra de los niños menores de catorce años, y se puede ver esto en el primer capítulo de esta investigación, donde se habla de antecedentes de las relaciones laborales de los menores de la edad referida; y el simple hecho de que esa relación de trabajo no se encuentre regulada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y como consecuencia tampoco lo contemple la Ley Federal del Trabajo. Actualmente no se considera la relación laboral de los menores en un apartado especial,

PROPUESTA

UNICA: No por el simple hecho de que sean menores de edad se les debe excluir de los derechos como trabajadores, pues la protección Jurídica de todo trabajador es sumamente importante, la razón de mencionarlo en el primer capítulo respecto de los antecedentes Internacionales y nacionales y en los anexos, es para demostrar que siempre han sido objeto de explotación los menores de la edad aludida, por lo que se convierten en la sociedad en los trabajadores más débiles ante la fuerza económica de los capitalistas, siendo esto motivo suficiente para justificar que las condiciones de trabajo de los menores de edad se establezcan en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, adicionando un apartado especial, que regule las condiciones de trabajo.

En la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece en su numeral 123 fracción III, que "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas"; por otro lado en lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 173 al 180, se observa que estos numerales sólo regulan y condicionan a los empleadores en la contratación de los trabajadores mayores de 14 años de edad y menores de 16 años.

Así, se propone que se reforme la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción III, como consecuencia y en forma armónica

las demás leyes como lo es la Ley Federal del Trabajo, se adicionen en un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo, donde se establezca las condiciones en que deben de laborar los menores de 14 años, y se les garantice seguridad social como trabajadores, además de darle al menor trabajador lo que se merece jurídicamente, pues es justo para ellos el que se les pueda reconocer su esfuerzo laboral, porque desde su temprana edad son partícipes de las actividades laborales del país, así que se debe tomar en cuenta que estos menores son la reserva con que cuenta en un futuro la nación. Quedando de la siguiente manera dicha adición al Art. 123 fracción III:

"Quien contrate la mano de obra de los menores de catorce años, se sujetarán a las condiciones que se establezcan en la Ley Federal del Trabajo. Teniendo una jornada menor a la establecida para los mayores de catorce años".

Las condiciones que se establezcan en el apartado especial en la Ley Federal del Trabajo, que contenga:

1.- Se establezca el tipo de trabajo que puede desempeñar el menor; que no sean actividades peligrosas para los menores, que puedan afectar su salud física y mental.

2.- Que la actividad laboral no rebase las condiciones físicas del menor;

3.- Que se establezca una jornada menor de trabajo; en forma diurna, para que tengan suficiente tiempo de asistir a la escuela,

4.- Se prohíba a los patrones obligarlos a trabajar horas extras;

5.- Que la contratación de los menores sea de acuerdo con la aptitud para el trabajo que va a desempeñar,

6.- Que tengan derecho a un periodo de vacaciones anual.

Que los empleadores que tengan a su servicio, menores de catorce años se encuentren obligados a:

a) Exigir los certificados médicos de los menores para acreditar su aptitud para desempeñar la actividad laboral.

b) Darles el tiempo suficiente para que puedan asistir a la escuela.

c) Tengan derecho a la salud.

Que tenga la garantía de seguridad social, como es el derecho a la salud, y se le otorgue la garantía de seguridad jurídica en caso de que el menor de edad sufra un riesgo de trabajo; que se le facilite el tiempo indispensable para recibir educación básica, es decir, que pueda asistir a una escuela en un determinado horario. Que pueda reclamar todos sus derechos laborales por medio de un representante de una autoridad laboral como puede ser la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o un representante de un Sindicato a que pertenezca, o su tutor.

Es más conveniente reconocer que muchos niños menores de catorce años laboran; y que en la violación a la norma laboral los empleadores a pesar de la

prohibición existente, no la respetan y siguen contratando menores de la edad a que nos referimos, el problema en la sociedad es que los menores se ven obligados a trabajar desde muy temprana edad por la pobreza de sus familias, por la desintegración de la misma.

Al redactar esta propuesta de reforma se entiende a la convicción de que el trabajo de los menores es constitutivo y violatorio de diversos principios fundamentales de derecho, ya que aún en las mejores condiciones todo trabajo impide que los menores ocupen todo su tiempo en actividades, y les afecta su salud, por ende el trabajo de los menores de catorce años se debe normar, y deben de tomarse las medidas necesarias para que tales normas se cumplan.

BIBLIOGRAFÍA

CABAZOS FLORES Baltasar.

"Síntesis de derecho laboral comparado"

México, trillas 1991.

CABAZOS FLORES Baltasar

"40 lecciones de derecho laboral"

México: trillas 1996.

GUERRERO Euquerio

"manual de derecho del trabajo"

México: porrua 1998

DÁVALOS José

" Constitución y nuevo derecho del trabajo"

México: porrua 1998.

BRICEÑO RUIZ Alberto

"derecho individual del trabajo"

México: harla 1985.

SOTO SERBON Juan

"teoría general del derecho"

México: trillas 1992.

BARAJAS MONTES DE OCA Santiago

"derecho del trabajo"

México: UNAM,1990.

DE BUEN L. NESTOR

" derecho procesal del trabajo"

México: porrua, 1997

SANTOS AZUELA, Héctor

"derecho colectivo del trabajo"

México: porrua, 1997.

DE LA CUEVA MARIO

" el nuevo derecho Mexicano del Trabajo"

México, porrua 1990,1991.

TENA SUCK, Rafael Morales Hugo Italo

"derecho procesal del trabajo"

México: trillas 1997,1999.

CAVAZOS FLORES, Baltasar

"nuevo derecho del trabajo"

México. Trillas 1997

CLINEMT BELTRÁN, Juan B.

"elementos del derecho procesal del trabajo"

Naucalpan Edo. De México: esfinge 1994.

CHARIS GOMEZ. Roberto

"estudios del derecho del trabajo"

México: porrua 1997.

PATIÑO CAMARENA E. Javier

"Institución de derecho del trabajo y la seguridad social"

México: Oxford universiti press, 2000

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

"cuadernos de derecho"

Editores: ABC, 2000

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, 2000.

A N E X O S

La pericia de los niños jornaleros en el Estado Mexicano en el Estado de Sinaloa.

Jorge tiene diez años y trabaja de sol a sol, tres días a la semana y seis meses al año, recolectando berenjenas, en la cosecha del Chile, tomates en los campos de Sinaloa. El Estado de México con más de jornaleros Infantiles, alrededor de 14,000, catorce mil menores laborando.

Según cálculos de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Sinaloa que se ubica en el oeste del país, es también una de las regiones en México con mayor número de jornaleros que recluta de otros Estados, como es el caso del pequeño Jorge, que proviene del Estado de Guerrero (Sur).

Hace más de un mes, en el campamento de Santa Lucía, situado en las afueras de Culiacán, la capital Estatal, un niño de nueve años, David murió arrollado por un tractor mientras araba la tierra, en Santa Lucía hay 114 familias provenientes de los Estados de Guerrero, Oaxaca (sur) y Veracruz (Golfo de México). Suponen un total de 280 Jornaleros, de los cuales unos 50 son niños de entre los siete y catorce

años, explico la trabajadora social Hernández.

En la guardería del campamento hay cerca de doscientos menores, de entre tres meses y diez años de edad, pero eso no garantiza que reciban educación y no trabajen. En general carecen de seguro médico, aunque casi todos los campamentos cuentan con un doctor privado que los atiende.

Juan José propietario de otro terreno de cultivo, ha creado una escuela de primaria, dos guarderías y hogares en buenas condiciones, uno de los proyectos más ambiciosos del Gobierno de Sinaloa es el aula de inteligencia donde especialistas como son profesores y psicólogos, se encargan de un grupo pequeño de alumnos de todas las edades, son niños que debido a su inmigración nunca pasan de curso, pero que por su experiencia vivida tiene mucho más conocimientos, explico la funcionaria Estatal Patricia Insonsa, quien añadió que dándoles una atención y completando su educación, en tres meses el niño se puede reincorporar al curso que realmente le corresponde. Blog. En resistencia en México, Pág. 3 reporte de TV AZTECA sobre los menores trabajadores en el campo de Sinaloa.

México.www.blogblogs.mx.blogspot.com

Impreciso, número de niños que trabajan en el campo

URUAPAN, MICH.- Aun cuando no se tiene una cifra exacta del número de menores que trabajan en el campo, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (Sagarpa), ha buscado el apoyo de instituciones como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en aras de minimizar esta problemática.

De acuerdo con la Ley General del Trabajo queda prohibida la presencia de menores de 16 años en áreas laborales, en caso de ser mayores deberán presentar una carta autorizada por los tutores donde estipule una plaza

temporal, misma que será aprobada por el Departamento de Recursos Humanos de cada Industria.

No obstante en la actualidad se han creado campos de concentración o campamentos que aglutinan a familias enteras que provienen principalmente de los estados de Oaxaca y Chiapas, de cada 5 familias, 3 de ellas traen consigo a menores entre los 8 y 15 años de edad, mismos que son literalmente obligados a cumplir con jornadas de más de 8 horas para recibir un sueldo semanal de 450 pesos.

Se presenta el artículo que publico el periódico la Opinión de Michoacán, donde se hace énfasis de la explotación laboral que sufren los menores de edad, suficiente justificación de la investigación



ROSA GLORIA GÓMEZ GONZALEZ, tiene once años de edad, labora cinco horas diarias, su ingreso es de \$250.00 (doscientos cincuenta pesos 00/100 m.n.), empezó a trabajar a la edad de nueve años, vive actualmente en la Comunidad de Turicuaro Municipio de Nahuatzen, Michoacán.



MATILDE VALDEZ MARTINEZ, once años de edad, trabaja cinco horas diarias, gana a la semana \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100 m. n.), empezó a trabajar a los ocho años, asiste a la escuela, su residencia actual es en la Comunidad de Turicuaro, Municipio de Nahuatzen Michoacán.



RAMIRO OSEGUERA QUINTO, tiene seis años de edad, trabaja de cinco a seis horas diarias, gana a la semana \$150.00 (ciento cincuenta pesos 00/100 m. n.), recientemente empezó a trabajar, no asiste a la escuela, su residencia esta en la Comunidad de Turicuaro, Municipio de Nahuatzen, Michoacán.



LUIS MIGUEL SÁNCHEZ RINCÓN, tiene doce años de edad, trabaja siete horas diarias, gana a la semana \$180.00 (ciento ochenta pesos 00/100 m. n.), empezó a trabajar a los diez años, asiste a la escuela, su residencia es en la Comunidad de Turicuaro, Municipio de Nahuatzen, Michoacán.



DARNEY SÁNCHEZ JIMÉNEZ, tiene ocho años de edad, trabaja cuatro horas diarias, empezó a trabajar a los siete años, es la que porta su suéter color rosa, asiste a la escuela, gana a la semana \$200.00 (doscientos pesos 00/100 m. n.), se los da s su mamá para los alimentos. Su residencia es en la Comunidad de Turicuaro, Municipio de Nahuatzen, Michoacán.

3. Tiempos prósperos: ¿para quiénes?

4. ¿Por qué hay tantos pobres en un mundo tan rico?

Idiomas: afrikáans, albanés, alemán,** américo, árabe, búlgaro, cebuano, checo,** chichewa, chino, chino simplificado, cingalés, coreano,** croata, danés,+ eslovaco, esloveno, español,**+ estonio, finlandés,+ francés,** georgiano, griego, hebreo, hiligaynon, holandés,+ húngaro, iiloko, indonesio, inglés,**+ italiano,**+ japonés,** leton, lituano, macedonio, malayálam, malgache, myanmar, noruego,+ polaco,**+ portugués,**+ rumano, ruso,+ serbio, sesoto, suajili, sueco,+ tagalo, tal, tamil, tsonga, tsuana, turco, ucraniano, xhosa, zulú

* También disponible en casete.

+ también disponible en CD.

° También disponible en CD-ROM (formato MP3).

La publicación de ¡Despertad! forma parte de una obra mundial de educación bíblica sostenida por contribuciones voluntarias. A menos que se indique lo contrario, las citas de la Biblia son de la versión en lenguaje moderno *Traducción del Nuevo Mundo de las Santas Escrituras* (con referencias).

¿Quiéres más información? Escribe a la sucursal de los testigos de Jehová que corresponde: **Colombia,** Apartado Postal 85058, Bogotá 8, D.C. **Costa Rica,** Apartado 187-3006, Barreal, Heredia. **El Salvador,** Apartado Postal 401, San Salvador. **España,** Apartado 132, 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid). **Estados Unidos de América,** Wallkill, NY 12589. **Guatemala,** Apartado postal 711, 01901 Guatemala. **Honduras,** Apartado 147, Tegucigalpa. **México (también Belice),** Apartado Postal 898, 08002 Mérida, D. F. **Nicaragua,** Apartado 3587, Managua. **Panamá,** Apartado 0819-07567, Panamá.

¡Despertad! Mayo de 2007 5

¿Será su futuro precario?
¿Se decide Dios de antemano lo que hacemos y el resultado de nuestra muerte?

¿Será esta la prueba que me convencerá?
¿Cómo puedes saber con la certeza que un buen

UN MUNDO DE ESPERANZA EN UN MUNDO DE DESIGUALDADES 3-10

Mientras que en muchos países se vive en la abundancia, cientos de millones de personas de todo el planeta viven sumidas en la miseria.
¿Hay alguna esperanza para los pobres?

En esta fábrica de ladrillos, los muros se trabajan por 50 centavos al día.

No hay atención para menores que trabajan

Aumentó hasta un 200 por ciento el número de niños que laboran en la vía pública durante la presente administración municipal, debido a la falta de programas y proyectos que pudieran atender las necesidades de los infantes, así lo denunció Raúl Rodríguez Sánchez, presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Judicial de Uruapan, esto en el marco del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil, que es celebrado cada 12 de Junio, festividad que pasó desapercibida por el Ayuntamiento de Uruapan.

Según comentarios del entrevistado, legalmente

Hernán CORTES

está penalizada la explotación infantil por lo que ningún niño debe ser obligado a trabajar, sin embargo, en Uruapan estas leyes al parecer no fueron del conocimiento de la actual administración ya que permitieron que aumentara significativamente el número de niños que laboran en la vía pública.

Explicó que el Día Mundial Contra el Trabajo Infantil se centra cada año en una de las peores formas de trabajo infantil citadas en la convención No.182, como es el caso de la trata de niños, seguidas por el trabajo doméstico y el trabajo infantil en minas.

La realidad es que en nuestra sociedad se encuentra laborando menores de edad en diferentes sectores productivos del país, por la necesidad de subsistencia.

Edad del Menor

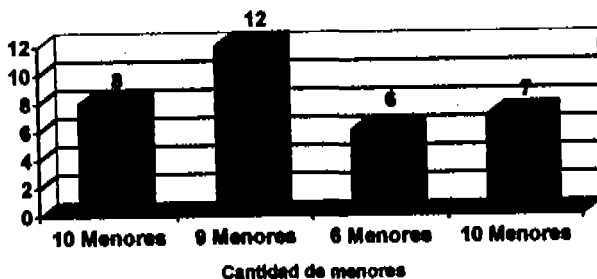
1.-



2.-

Horas que Laboran

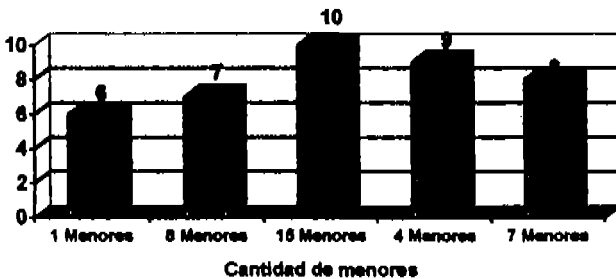
Número de horas que trabajan



3.-

Edad en que Comenzaron a Laborar los Menores

Edad comienzo



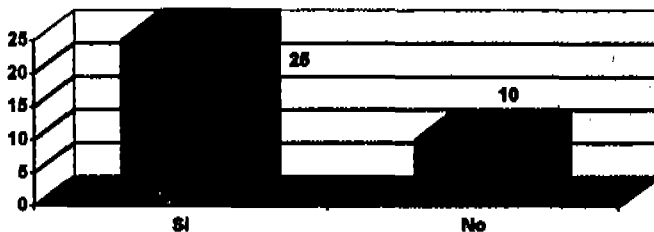
En la gráfica número uno, se encontró el resultado de una investigación de campo, dentro del municipio de Nahuatzen, Michoacán, en el poblado de Turicuaro, menores laborando y como se puede apreciar la estadística de 100 menores entrevistados, un setenta por ciento tienen la edad de once años, ocho cuenta solo con la edad de seis años, por lo que veintidós menores solo diez años.

La gráfica número dos refleja las diferentes jornadas de trabajo que ejecutan los menores trabajadores, como fue el siguiente resultado de treinta y tres niños, diez menores laboraban ocho horas, mientras que se encontró que doce menores trabajaban nueve horas, mientras que seis menores laboraban seis horas, y solo diez menores laboraban siete horas. Estadística que corresponde al Municipio de Nahuatzen, en la población de Turicuaro correspondientes a Uruapan.

Gráfica número tres en la investigación se analizará a los menores respecto de la edad en que empezaron a laborar, se encontraron los siguientes resultados un menor comenzó a laborar a la edad de seis años, ocho menores empezaron a laborar a la edad de siete años, quince niños a los diez años cuatro menores a los nueve años y siete niños a los ocho años, investigación dentro del Municipio de Nahuatzen, Michoacán en la población de Turicuaro.

¿Alguien te obliga a trabajar?

4.-
Número de Niños



La estadística número cuatro de la investigación de treinta y cinco niños, la cantidad de veinticinco menores son obligados a trabajar y solo diez no son obligados a laborar, investigación que corresponde a la población de Turicuaró, Municipio de Nahuatzen, Michoacán.