

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

“EL TRABAJO DE LOS MENORES ARTISTAS”



T E S I S

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

PRESENTA

DAVID MORENO ROJAS

ASESOR: DR. FRANCISCO HERNÁNDEZ APARICIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, 2009.



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.

del Niño

El Hombre es el Lobo

Agradecimientos

Gracias a Olga, mi amada esposa, y a mis queridos hijos, Lorena y David, por su apoyo constante.

Gracias a mi querida Universidad, por darme la oportunidad de ser un hombre útil a mi patria.

Gracias a la vida, que me ha dado tanto.

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a todos los menores artistas del mundo, con el sincero deseo de que el presente ayude un poco a erradicar su explotación.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LOS MENORES ARTISTAS

| | | |
|------|--|----|
| 1.1 | Concepto de menor artista..... | 1 |
| 1.2 | Concepto de trabajo..... | 1 |
| 1.3 | El Derecho del trabajo y el concepto de derecho individual de trabajo..... | 4 |
| 1.4 | Los sujetos del derecho del trabajo..... | 7 |
| | 1.4.1 Los trabajadores..... | 7 |
| | 1.4.2 Los patronos..... | 11 |
| 1.5 | La relación laboral..... | 14 |
| 1.6 | El contrato de trabajo..... | 18 |
| 1.7 | La jornada de trabajo..... | 20 |
| 1.8 | Trabajos especiales..... | 24 |
| 1.9 | Edad mínima para trabajar..... | 27 |
| 1.10 | Menores especializados..... | 30 |
| 1.11 | Caracteres del derecho del trabajo..... | 31 |
| 1.12 | Principios rectores del derecho del trabajo..... | 34 |

CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES.

| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Historia del trabajo en el mundo..... | 40 |
| | 2.1.1 El trabajo en Grecia..... | 41 |
| | 2.1.2 El trabajo en Roma..... | 42 |
| | 2.1.3 La Edad Media..... | 43 |
| | 2.1.4 Los primeros niños artistas..... | 44 |
| | 2.1.5 Las corporaciones y la escala gremial..... | 47 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1.6 | Humanismo y Renacimiento..... | 51 |
| 2.1.7 | La Ley Chapelier..... | 52 |
| 2.1.8 | La Revolución Industrial y sus consecuencias..... | 55 |
| 2.1.9 | Marxismo..... | 65 |
| 2.2 | Antecedentes nacionales..... | 66 |
| 2.2.1 | Época colonial..... | 66 |
| 2.2.2 | México independiente..... | 69 |
| 2.2.3 | Régimen porfirista, la gesta de Cananea y la revuelta de Río Blanco...72 | |
| 2.2.4 | Etapa posrevolucionaria y el Constituyente de 1917..... | 75 |

CAPÍTULO 3. MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN MÉXICO.

| | | |
|---------|--|-----|
| 3.1 | Normatividad nacional..... | 79 |
| 3.1.1 | El artículo 123 constitucional..... | 79 |
| 3.1.1.1 | Los debates..... | 82 |
| 3.1.1.2 | Debates sobre el trabajo..... | 82 |
| 3.1.1.3 | El texto final..... | 89 |
| 3.1.2 | Las reformas al artículo 123..... | 92 |
| 3.1.3 | La Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 96 |
| 3.1.4 | Reformas a la Ley de 1931..... | 101 |
| 3.1.5 | La Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 101 |
| 3.1.6 | Reformas a la Ley de 1970..... | 107 |
| 3.1.7 | Reforma procesal de 1980..... | 108 |
| 3.1.8 | Principios jurídicos de protección al trabajo de los menores..... | 109 |
| 3.1.9 | Otras leyes de protección a los menores..... | 113 |
| 3.1.9.1 | Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes..... | 113 |
| 3.1.9.2 | Ley de los derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal..... | 116 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 3.2 | Normatividad internacional..... | 120 |
| 3.2.1 | La Organización Internacional del Trabajo..... | 121 |
| 3.2.1.1 | Normas, convenios, recomendaciones y declaraciones..... | 122 |
| 3.2.1.2 | Protección del trabajo infantil por la O.I.T. | 123 |
| 3.2.1.3 | Una recomendación extraordinaria..... | 126 |
| 3.2.2 | Declaración de los derechos del niño..... | 128 |
| 3.2.3 | Convención sobre los derechos del niño..... | 131 |

CAPÍTULO 4. EL TRABAJO DE LOS MENORES ARTISTAS.

| | | |
|-------|--|-----|
| 4.1 | Cifras de la explotación infantil..... | 133 |
| 4.1.1 | En el mundo..... | 134 |
| 4.1.2 | En América Latina..... | 134 |
| 4.1.3 | En México..... | 135 |
| 4.2 | Niños que trabajan..... | 140 |
| 4.3 | El INEGI y los menores artistas..... | 144 |
| 4.4 | Los niños artistas..... | 147 |
| 4.4.1 | Las noticias de los famosos..... | 152 |
| 4.5 | Instancias de vigilancia del cumplimiento de las normas del trabajo de los menores artistas | 156 |
| 4.5.1 | La Inspección del Trabajo y los menores artistas..... | 157 |
| 4.5.2 | El D.I.F. y los menores artistas..... | 162 |
| 4.5.3 | La A.N.D.A. y los menores artistas..... | 165 |
| 4.6 | Contratos para el trabajo de los menores artistas..... | 169 |
| 4.6.1 | Contrato de trabajo..... | 169 |
| 4.6.2 | Contrato de representación escénica..... | 173 |
| 4.6.3 | Contrato de prestación de servicios profesionales..... | 176 |
| 4.7 | La opinión del Secretario del Trabajo y Previsión Social | 176 |
| 4.8 | Celebrando el Día Mundial Contra el trabajo Infantil..... | 179 |
| 4.9 | La reforma que viene..... | 182 |

| | |
|-----------------------------|-----|
| CONCLUSIONES..... | 185 |
| PROPUESTAS DE SOLUCIÓN..... | 188 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 192 |

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo prohíben expresamente el trabajo de los menores de 14 años de edad. Sin embargo, es un hecho inocultable, porque basta encender el televisor para encontrarnos con bebés de un año actuando en comerciales de pañales, niños y niñas de 6 a 12 años cantando o actuando en programas infantiles o telenovelas; en fin, niños menores de 14 años trabajando, porque sin lugar a dudas lo que hacen es un trabajo, bajo las órdenes de alguien y a cambio de un buen salario, pero que probablemente a quien menos beneficiará será al menor y sí enriquecerá a sus representantes, normalmente los padres de éste. ¿Cómo es que se permite este tipo de explotación infantil?

En el presente trabajo expondré la explotación de que son objeto los menores artistas. Pretendo conocer la forma en que se lleva a cabo el trabajo de los niños del espectáculo y mi objetivo es proponer alternativas viables para erradicar esta injusta explotación y resolver la administración de los recursos de los menores artistas, en aras de la protección de estos niños talentosos, pero desprotegidos.

Para efectos del presente estudio dividiré el tipo de trabajo de los menores en México en dos categorías: a) la general, en que el niño trabaja por la necesidad familiar de subsistencia y aspira a ganar unos pesos al día para comer; se dedica a actividades como ayudar en el campo o en el negocio familiar, trabajar en la Central de Abastos, en los supermercados, en los semáforos, en los talleres como aprendiz, en pequeños comercios, en el Metro, etc., actividades todas que tienen como causa común la necesidad económica, trabajan para sobrevivir; y b) la especial, en que el niño tiene un talento extraordinario y desarrolla actividades especializadas, como: técnico, profesional, artista o deportista, percibiendo importantes sumas de dinero y siendo representado por un adulto.

La causa del trabajo infantil “general” es la crisis económica y social; es una consecuencia de la pobreza y la necesidad. La normatividad existente en materia de trabajo infantil “general”, es suficiente y adecuada; el problema es que no se cumple y menos se vigila. El problema de la existencia del trabajo infantil “general” plantea dos opciones: terminar con él por estar prohibido por la ley, aunque muchas familias sufran más hambre; o tolerarlo permitiendo a esas familias aliviar un poco su necesidad. Considero que la primera opción es legal; la segunda, entendible. Aunque el presente trabajo no entrará al estudio de este tipo de trabajo infantil, al respecto opino que la alternativa es hacer cumplir la ley, evitar este tipo de trabajo infantil por estar expresamente prohibido... aunque antes se tendría que erradicar la pobreza, que es su causa primigenia.

Como mencioné, el presente trabajo no estudia el trabajo infantil “general”, sino el “especial”, específicamente el de los menores artistas, aunque en ocasiones no será posible separarlos.

La causa del trabajo y explotación del trabajo infantil “especial” es la ambición de los padres o representantes del menor y las facilidades que para tal efecto otorgan nuestras leyes.

La actividad de los menores artistas no es un asunto de sobrevivencia, sino una cuestión de explotación y enriquecimiento. El talento artístico de niñas y niños paradójicamente sirve para que sean explotados y para que se enriquezca un tercero, ya sean los propios padres o los mángers, ante la indiferencia de las autoridades del trabajo.

Los beneficiados han encontrado la forma de burlar la prohibición de nuestras leyes sobre el trabajo de los menores de edad, mediante la celebración de diversos contratos ilegales con los representantes de los menores, mecanismo combinado con la tolerancia de las autoridades.

En la mayoría de los casos, el menor tendrá una efímera vida artística, sólo mientras pueda representar a su personaje infantil, y ante una mala administración de los adultos sobre los ingresos del menor, éste pudiera encontrarse pronto en la miseria.

En el capítulo uno se estudia el marco conceptual del derecho del trabajo de los menores, partiendo desde el concepto de menor artista, del trabajo como actividad humana y su concepto desde el punto de vista de diversos autores. Se analizan los conceptos de los elementos más importantes del derecho laboral, como trabajador, patrón, relación laboral y contrato de trabajo. Se entra al estudio de los conceptos incluidos en trabajos especiales, la edad mínima para trabajar y los menores especializados. Al final, se repasan los caracteres y principios rectores del Derecho del Trabajo, de acuerdo a importantes doctrinarios de la materia.

En el segundo capítulo se estudian los antecedentes históricos del trabajo; cómo surge el trabajo humano y cómo se desarrolla en Grecia, Roma y la Edad Media, aparecen los primeros niños artistas. Se estudia a las corporaciones, el Humanismo, Renacimiento y la Ley Chapelier. Se destaca la importancia de la Revolución Industrial y sus consecuencias para el trabajo de los adultos y de los niños. Se repasa la aportación del pensamiento marxista acerca de la explotación humana. Se estudian los antecedentes laborales en México; se repasan las condiciones en que adultos y niños trabajaban durante las épocas colonial, del México independiente, del régimen porfirista y la etapa posrevolucionaria, lo cual nos ayudará a comprender las condiciones laborales en la actualidad.

En el capítulo tres se estudia el marco jurídico del Derecho del Trabajo, enfocando las normas referentes al trabajo de los niños a nivel nacional e internacional. Se parte desde la creación del artículo 123 constitucional y sus reformas, la Ley Federal del Trabajo de 1931, la de 1970 y sus reformas, y la reforma procesal de 1980. Se presentan otras leyes nacionales de protección a los menores. En el ámbito

internacional, se presenta la normatividad de la Organización Internacional del trabajo para la protección de los menores de edad, destacándose la recomendación 41 del convenio 33, única norma que regula el trabajo de los niños en espectáculos públicos. Se incluye la Declaración de los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos del Niño.

Con base en los capítulos anteriores, en el capítulo cuatro se entra al análisis de la problemática del trabajo de los menores artistas. De gran importancia y dramatismo resultan las cifras oficiales que se presentan acerca de la explotación infantil en el mundo y en nuestro país. Se estudia la forma en que se lleva a cabo actualmente el trabajo de los menores artistas, se presentan los resultados de investigación ante INEGI, Inspección del Trabajo, D.I.F. y la A.N.D.A.; se arriba a conclusiones y se finaliza proponiendo alternativas concretas de solución.

Los métodos aplicados en el presente trabajo son el analítico, sistemático, inductivo y deductivo entre otros, que integrados en su conjunto nos permitieron comprender integralmente la problemática actual y proponer soluciones.

El tipo de investigación utilizada en el presente trabajo es la documental, basada en fuentes bibliográficas como libros, revistas, periódicos, páginas de Internet, tesis y programas y comerciales de televisión; asimismo, se realizaron visitas, entrevistas y aplicación de cuestionario para obtener la información de las instituciones relacionadas.

Capítulo 1

Aspectos fundamentales del derecho del trabajo de los menores

1.1. Concepto de menor artista.

La Ley Federal del Trabajo prohíbe expresamente el trabajo de los menores de 14 años, así que menor de edad para efectos laborales y del presente trabajo, es el niño o niña menor a 14 años cumplidos.

Por otro lado, sin entrar al complicado tema de definir las bellas artes, artista es la persona que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc., interpretando ante el público.¹

Así que el menor artista es el niño o niña menor a 14 años cumplidos, que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc., interpretando ante el público, a cambio de una remuneración económica; principalmente es cantante o actor, aunque puede ser músico, bailarín, cirquero, mago, etc.

1.2. Concepto de trabajo.

Algunos autores señalan que el término “trabajo” proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica el significado dentro del griego *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir, porque el trabajo es el instrumento de sujeción del hombre.

¹ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA. Vigésima Segunda Edición, 2001. Consultado por Internet: <http://buscon.rae.es/draeI/SrvltGUIBusUsual?LEMA=artista>

En el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como “El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, en contraposición a capital.”² En efecto y conforme a todo lo anterior, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

En el Antiguo Testamento (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan “mediante el sudor de tu rostro.”³ Para la Biblia, el trabajo es el castigo de los expulsados del Paraíso.

Para Aristóteles, el trabajo es una actividad propia de los esclavos. “Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política, y sólo deben saber cómo tienen que ordenar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.”⁴

Asimismo, Karl Marx compara el trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza de trabajo es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar; aquélla se mide con el reloj, ésta con la balanza.”⁵

Por su parte, el legislador mexicano incluyó en el artículo 8, segundo párrafo, de la actual Ley Federal del Trabajo, una definición de trabajo: “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.” Opino que en esta definición encuadra perfectamente el trabajo que realizan los menores artistas, pues es una actividad humana, si bien de un menor, intelectual porque requiere la creatividad artística y material porque exige habilidad y talento, sin importar la escolaridad, estudio, ensayo y preparación requerida.

² *Idem.*

³ BIBLIA, ANTIGUO TESTAMENTO, LA. *Génesis 3:19*. Dore, Gustave. Grupo Editorial Tomo, 2007.

⁴ ARISTOTELES. *Ética Nicomaquea*. Porrúa. México. 2007. p. 33.

⁵ MARX, Karl. *El Capital*. Editores Unidos Mexicanos. México. 2006. p. 56.

Por reforma del 19 de diciembre de 1978 al párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, se establece el noble principio que consagra que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. Congruentes con este enunciado son los ideales plasmados en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo:

El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo no es artículo de comercio.

El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para Enrique Larios, el trabajo es “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, acción y efecto de trabajar.”⁶

Alberto Briceño Ruiz señala que el trabajo es “una condición de existencia del hombre, que tiene por objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.”⁷

Para José Campillo Sainz, trabajo es “la actividad consciente y voluntaria del hombre que persigue un bien útil y que trasciende a quien lo realiza.”⁸

De los anteriores conceptos doctrinarios del trabajo, me parece que el mejor es este último, de José Campillo Sainz, pues considero, como él, que el trabajo debe perseguir una finalidad útil y, sobre todo, trascender. Pienso que cuando el hombre trasciende por su trabajo útil, se realiza como ser humano y como miembro de una sociedad.

⁶ Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. IMSS, ISSSTE, México. 1994. p. 402.

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla. México. 1985. p. 62.

⁸ CAMPILLO SAINZ, José. *Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo*. Cuadernos de Extensión Académica No. 26. UNAM. México. 1985.

Así, en el caso de los menores artistas, los talentosos pueden trascender al ejecutar el trabajo de cantar, bailar, actuar o cualquier otra expresión artística.

1.3. El derecho del trabajo y el concepto de derecho individual del trabajo.

Ernesto Krostoschin señala que el Derecho del Trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas, que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.⁹ Sin embargo, no menciona cuáles son esas instituciones.

Para Alfredo Sánchez Alvarado, el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

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

“A” Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos *y de una manera general todo contrato de trabajo.*”¹⁰ Considero que sería más conveniente decir *y de una manera general toda relación de trabajo*, pues como veremos más adelante, en ocasiones trata de disfrazarse la relación laboral mediante la firma de otro tipo de contratos, no de trabajo.

Guillermo Cabanellas establece que nuestra materia tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, respecto al trabajo subordinado y también en lo relativo a las

⁹ KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Depalma, Buenos Aires. 1968. p. 4.

¹⁰ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. México, 1967. Vol. I, p.31.

consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.¹¹

Ciertamente el Derecho del trabajo tiene como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, pero no precisa en qué aspecto puede fincarse la relación con el Estado, que actúa como ente regulador o vigilante para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en un ordenamiento jurídico. Tampoco menciona cuáles puedan ser las consecuencias mediatas e inmediatas de la relación laboral.

Por su parte, Mario de la Cueva señala que “el Derecho del Trabajo tiene una connotación precisa y por su naturaleza, el Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario revisten los mismos caracteres y persiguen la misma finalidad: el bienestar del hombre que trabaja.”¹² Este criterio, que comparto, ubica al Derecho del Trabajo y al Derecho Agrario como parte del Derecho Social, que tiene como misión proteger los derechos de los desvalidos ante los poderosos.

Así, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de los trabajadores. Son normas jurídicas en virtud de que emanan del órgano legislativo del Estado y es precisamente el propio Estado quien debe velar por garantizar los derechos de los trabajadores.

Concepto de derecho individual del trabajo.

Incluyo el concepto de Derecho Individual del Trabajo porque éste es aplicable a la relación de trabajo que vincula al menor con el patrón y por lo tanto, en sus

¹¹ CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. T.I. Bibliográfica Ameba. 1968. p. 56.

¹² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Sexta Edición. Porrúa, México, 1980. p. 202.

fundamentos y en la realización de los fines de dicho ordenamiento legal, también se debe tener en cuenta a estos trabajadores.

Para algunos autores, el Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones individuales de trabajo. Entre estos autores encontramos a Roberto Muñoz, quien considera que “el derecho individual del trabajo es el conjunto de normas que regulan armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo, y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”¹³ No estoy de acuerdo con la parte final de este concepto, acerca de que el Derecho Individual del Trabajo ordena la distribución proporcional de los beneficios, pues eso casi nunca se cumple y el concepto suena utópico.

Por su parte, Mario de la Cueva señala que el Derecho Individual del Trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”¹⁴

Este concepto me parece mejor, ya que ante la fantasía de la distribución proporcional del beneficio obtenido, es más real asegurar al ser humano que vive de ofrecer su fuerza de trabajo, un nivel decoroso de vida en el que pueda satisfacer sus necesidades fundamentales, mediante ese conjunto de normas jurídicas que se aplican para regular de manera general toda prestación individual de trabajo y que según Mario de la Cueva constituye la parte central del derecho del Trabajo.

¹³ Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del trabajo*. Porrúa, México, 1976. p.127.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 227.

1.4. Los sujetos del derecho del trabajo.

En las relaciones de trabajo, individuales o colectivas, los sujetos de derechos y obligaciones son los trabajadores y los patrones.

1.4.1. Los trabajadores.

Se denomina de diversas maneras a la persona que presta un servicio a otra: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. En la doctrina, el concepto que ha tenido mayor aceptación es el de trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que con apego a las disposiciones de la ley, ponen su fuerza de trabajo al servicio de otra. En atención a los lineamientos constitucionales, ese concepto no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º, segundo párrafo, que consagra este principio de igualdad al determinar:

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.”

La propia ley laboral ofrece el concepto de trabajador, al definir en su Artículo 8º:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.”

¿Acaso un menor de edad que canta o actúa bajo las órdenes de un empresario no es una persona física, que está prestando a otra un trabajo personal y subordinado?

Estoy de acuerdo con Víctor Russomano en que de la definición legal podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de

los servicios prestados, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado.¹⁵

Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos que son requisitos indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

El trabajador será siempre una persona física.

A este respecto, la Ley de 1931 señalaba que cualquier persona, sin importar que ésta fuese física o colectiva, podía ser sujeto de la relación laboral. Sin embargo, en 1971 se introduce el requisito de ser persona física, con lo que, al decir de Mario de la Cueva, “se dio solución al problema que implicaba la explotación de los trabajadores que eran contratados por equipo.”¹⁶

Al hacer referencia el citado artículo a personas físicas, se está implicando la necesaria referencia a hombres y mujeres, toda vez que el párrafo segundo del artículo 4 de nuestra Carta Magna otorga a las mujeres dicha garantía: “El varón y la mujer son iguales ante la ley.”

Las personas jurídicas o morales (por ejemplo, los sindicatos) nunca podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores, sino exclusivamente las personas físicas que las conforman; es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso.

¹⁵ RUSSOMANO, Mozart Víctor: *El Empleado y el Empleador*. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982, p. 139.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 420.

Otro artículo constitucional, el 5 en su primer párrafo, indica: “A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito.”

De igual manera, el artículo 123, apartado “A”, fracción VII constitucional, determina: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

Es por ello que el Código Civil para el Distrito federal señala en su artículo 169 que “Tanto el hombre como la mujer están facultados para realizar cualquier actividad, siempre y cuando no se dañe a la moral de la familia o su estructura orgánica.”

Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona, física o moral.

El servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral. Ejemplo: a David Moreno, el dueño del negocio que es la fuente de trabajo; o a “La Balanza, S.A. de C.V.”, que es la negociación en donde el trabajador presta sus servicios.

El servicio ha de ser de manera personal.

Para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado directamente por él mismo, en forma personal y no por conducto de un tercero; si el servicio se presta por conducto de otra persona, se puede estar ante el caso de la figura del intermediario.

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo se crea “cualquiera que sea el acto que le dé origen”, por lo que también existe el carácter personal del servicio en los siguientes casos:

I. Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y esta persona a su vez y con base en la misma cantidad,

contrata a un número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

II. Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyendo en éste la remuneración de todos los integrantes. Este podría ser el caso de una compañía artística, integrada por varios artistas, entre ellos, menores de edad.

III. Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores (por ejemplo, en un despacho de médicos o de abogados).

En estos supuestos es aplicable la disposición contenida en el artículo 10 de la ley laboral, que determina:

“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.” Así que en los ejemplos anteriores, el patrón lo sería también de los auxiliares colaboradores, del equipo de trabajo, de la compañía artística y de los colaboradores del profesional.

El servicio ha de ser de forma subordinada.

La prestación del servicio habrá de efectuarse bajo subordinación al patrón. Debe entenderse por subordinación el que los trabajadores deberán realizar el trabajo bajo las órdenes del patrón, como lo establece el artículo 134, fracción III de la ley:

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

La inobservancia a este mandato acarrea una sanción jurídica expresamente consignada en la ley, que es la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracción XI del artículo 47, que establece:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a su representante sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.”

Así, conforme al texto de la Ley Federal del Trabajo, la subordinación implica, por parte del patrón o sus representantes, la facultad jurídica de mando, y por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia.

1.4.2. Los patrones.

Igualmente se denomina de diversas formas a la persona que recibe los servicios del trabajador: empleador, patrón, empresario. La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Esta definición difiere sustancialmente de la contenida en la Ley de 1931, que conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, decía: “Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”. La actual definición es atinada, pues ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26:

“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

“Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad.”

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, mas no de la relación laboral.

De la definición legal se toman los siguientes elementos:

El patrón puede ser una persona física o moral.

Para la legislación laboral resulta indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo importante es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

En la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como “la persona física o jurídico-colectivo (moral) que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, de manera subordinada.”¹⁷

Patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

Por su parte, Néstor de Buen se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que “patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”¹⁸

El patrón es la persona que se beneficia de la actividad material y/o intelectual del trabajador. Es el patrón quien recibe los servicios del trabajador y obtiene un provecho económico de ello. Esto es así porque la relación laboral es una lucha de clases: el trabajador sólo dispone de su fuerza de trabajo que ofrecer, y el patrón es

¹⁷ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 299.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1981, p. 453.

el poseedor del capital. Por lo anterior, considero que el empresario que contrata un grupo de teatro para una obra o a cada artista a través de sus respectivos agentes, mánagers o representantes, es el patrón de cada uno de esos artistas, pues él será el beneficiario final del trabajo de ellos.

Dentro del marco del patrón, resulta de particular importancia la figura del intermediario, que de acuerdo con el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, sino que realiza las actividades de un mandatario, gestor o agente de negocios. Una modalidad de intermediarismo que ha tomado auge es la del *Outsourcing*, estrategia por medio de la cual los patrones tratan de birlar los derechos y prestaciones de los trabajadores, empezando por el reparto de sus utilidades.

La fracción XXV del apartado “A” del artículo 123 constitucional expresa: “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquier otra institución oficial o particular.”

El mismo concepto está expresado en el artículo 14, fracción II de la Ley: “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.”

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes

para cubrir sus obligaciones para con los trabajadores, de conformidad con el artículo 13, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Con la disposición anterior, la Ley atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes, que podría manifestarse contra los derechos de los trabajadores.

En el caso de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios o suficientes, estamos frente a un intermediario (artículo 15, párrafo introductorio), y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 15, fracción I).

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias.

1.5. La relación laboral.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Es el vínculo jurídico que enlaza al patrón y al trabajador que le presta un trabajo personal subordinado. Esta relación tiene dos clases de elementos: los elementos subjetivos, que son el trabajador y el patrón; y los elementos objetivos, que son la prestación de un trabajo, personalmente, subordinado y, agregado, por el pago de un salario.

La relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación. El trabajo debe ser *subordinado*, además de *personal*, lo cual se desprende del artículo 8 de la ley

laboral: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un *trabajo personal subordinado*.”

Al citado artículo, Néstor de Buen agrega un elemento más, en lo cual coincido, la *remuneración*, a la cual considera concepto central del derecho del trabajo, a tal grado que asevera que si el trabajo no es remunerado, no existirá la relación regida por el derecho laboral.¹⁹

Reitero que la subordinación implica la facultad jurídica de mando por parte del patrón o sus representantes, y por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia. Así lo ha expresado nuestro más alto tribunal:

“SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.”²⁰

“RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.”²¹

¹⁹ Ibidem, p. 16.

²⁰ Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995, Séptima Época. Tomo V, Parte SCJN. Tesis de Jurisprudencia. p. 350.

²¹ Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo I, Mayo de 1995. Tesis de Jurisprudencia. p. 289.

Sin embargo, esta facultad de la empresa se encuentra sometida a dos limitaciones: deberá referirse al trabajo pactado o al quehacer propio, “concerniente” a la relación de trabajo, y deberá ser ejercida esta facultad durante la jornada de trabajo.

También puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o a favor del patrón, de aquí que señale Sánchez Alvarado que, “cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral.”²²

La dirección técnica y la dependencia que conforme a la ley anterior eran conceptos centrales en la determinación del trabajador, hoy son elementos cuya importancia ha quedado reducida frente al elemento central que es la subordinación, y que comprende toda relación de trabajo.

La dirección técnica no es un elemento esencial, pues el patrón no le dice al abogado cómo elaborar el amparo que ha de presentar, ni el director instruirá al cardiólogo acerca de cómo efectuar una intervención de corazón; ambos profesionistas cuentan con los conocimientos técnicos para saber lo que tienen que hacer en cada caso.

Igualmente carece de validez el elemento dependencia. Baste un ejemplo: un trabajador tiene dos empleos, en el primero gana mil pesos diarios y en el segundo, cien pesos. Es indudable que económicamente depende del primer empleo, ¿pero acaso por esa razón podrá decirse que no es trabajador de la segunda negociación, donde también presta sus servicios personales y subordinados?

²² SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo: *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. pp. 297 y 298.

La legislación únicamente contempla al trabajo desempeñado en forma subordinada. Existe otro tipo de trabajo, el autónomo e independiente, que es el que se realiza en forma libre, como es el caso de los comerciantes, taxistas, vendedores ambulantes, profesionistas independientes que trabajan por su cuenta, etc., trabajos que no contempla la Constitución ni la ley laboral.

Néstor de Buen indica que otro elemento esencial de la relación es la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta, "...cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral"²³ y da como ejemplo de esto a los servicios que son prestados por razones meramente altruistas, en que no se percibe pago alguno y que, por tanto, a decir de él mismo, no se encuadra dentro de nuestra legislación.

La opinión del citado autor encuentra su fundamento en la misma Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 20, en los dos primeros párrafos, dispone:

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

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

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

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 16.

del salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el trabajo personal subordinado de una persona física a otra, física o moral.”²⁴

1.6. Contrato de trabajo.

La relación laboral, elemento fundamental dentro del derecho del trabajo, puede constituirse de diversas formas. Así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, “...cualquiera que sea el acto que le dé origen”. La más común de estas formas es el contrato, definido por el mismo artículo como “aquél por virtud del cual una persona se obliga a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Es suficiente con que se preste el servicio, para que nazca la relación de trabajo; lo cual significa que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al revés. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone necesariamente la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación de trabajo.

“Basta con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.”²⁵

Sobre el particular, José Dávalos considera que “la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta a la existencia y validez del vínculo laboral.”²⁶

²⁴ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Porrúa, México. 2003, p. 90.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 239.

²⁶ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 91.

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. Así, existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Esta presunción ha sido atacada por los empresarios para anular esa ventaja y lo han hecho de diversas formas: el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil; el de los trabajadores del volante cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento; el de los profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales o de “free lance”; recientemente la figura de los “outsourcing” y, para el tema que nos ocupa, el trabajo de los menores artistas maquillado por un contrato de representación escénica. En todos estos casos, el patrón simula una relación distinta de la laboral y piensa que al no suscribir un contrato de trabajo, sino diverso, no existe la relación laboral con el trabajador.

Afortunadamente, nuestro más alto Tribunal ha manifestado al respecto lo siguiente:

“RELACION DE TRABAJO. PARA ACREDITARLA NO ES NECESARIO EL CONTRATO ESCRITO. De acuerdo con el artículo 20, párrafo segundo, de la Ley federal del Trabajo, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario. Por su parte, el artículo 21 del propio ordenamiento establece que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. La interpretación armónica de estos preceptos conlleva a colegir que el contrato no necesariamente debe constar en forma escrita; de donde se excluye que para demostrar la existencia del nexo laboral y las condiciones pactadas, debe únicamente hacerse a través de un documento.”²⁷

²⁷ Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito, Tomo VIII, Diciembre de 1991, p.291, tesis aislada, Laboral.

“CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias.”²⁸

Entonces, si en términos de la ley laboral, trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, y la subordinación es el elemento distintivo de la relación de trabajo, estoy convencido de que el trabajo que realiza un menor artista cuando canta, baila, actúa o realiza comerciales, es de naturaleza laboral y es objeto del derecho del trabajo, en virtud de tratarse de una actividad humana, prestarse de manera personal, ser subordinado y a cambio de una remuneración económica, aun cuando no exista un contrato de trabajo y en su lugar suscriba un contrato de naturaleza diversa.

1.7. Jornada de trabajo.

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”, así la define el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

Históricamente ha sido necesario limitar la jornada de trabajo, atendiendo a diversos aspectos, médicos, psicológicos, económicos y sociales.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que puede repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón.

²⁸ Quinta Época. Publicada con el número 57 en el apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Pág. 57.

En cuanto al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad.

Relativo a lo económico, una jornada de trabajo excesiva repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador relacionarse, convivir con el medio social que lo rodea.

La situación actual que se contempla en la Constitución Federal y en la ley laboral, respecto de la limitación de la jornada de trabajo, es la de señalar una jornada máxima de ocho horas, en general para toda relación laboral, que puede verse incrementada por situaciones previstas en la misma Ley, como es la prestación de jornadas extraordinarias.

No obstante que se señala una jornada máxima de trabajo, la misma Constitución y la Ley, en sus artículos 123, fracción XXVII, inciso a) y 5º, fracción III, respectivamente, establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo.

Por otro lado, la limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino atender a las circunstancias de cada relación laboral.

La jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general; pero considerando la naturaleza del trabajo, la jornada de trabajo deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la seguridad del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que está sometido, etc. En caso de conflicto, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo, se puede establecer la siguiente clasificación²⁹:

I. Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6:00 y as 20:00 horas, con duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61).

II. Jornada nocturna. Comprende de las 20:00 a las 6:00 horas, con duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61).

III. Jornada mixta. Es el que comprende periodos de de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media (artículos 60 y 61).

IV. Jornada reducida. La aplicable al trabajo de los menores de 16 años (y mayores de 14), que tiene como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. También aplica en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal (artículos177 y 221).

V. Jornada especial. La acordada por los trabajadores y el patrón, respecto del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad de la jornada que va más allá del máximo legal (artículo 59). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, con un salario doble por el servicio prestado.

²⁹ DAVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 183.

VI. Jornada indeterminada. La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (artículo 333).

VII. Jornada continua. No está definida por la Ley. Sólo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo, o sea la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios y hasta que concluya su jornada (artículo 63).

VIII. Jornada discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (artículo 64).

IX: Jornada de emergencia. La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65).

X. Jornada extraordinaria. Es aquélla que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea, nueve horas a la semana como máximo (artículo 66).

Ahora bien, por lo que respecta al trabajo de los menores de edad, la propia Constitución Federal ha previsto la necesidad de su protección en las fracciones II y III del mismo apartado "A" de su artículo 123: "II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de

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

Lo anterior es sumamente importante, toda vez que impide el abuso contra los menores de edad al garantizar su derecho al trabajo, pero con los límites señalados y que en la ley se definen concretamente.

1.8. Trabajos especiales.

La reglamentación de distintas actividades fue obligando a consignar en la Ley de 1931 disposiciones que regularon la prestación de servicios que, por su naturaleza, requerían de condiciones distintas a la generalidad de los trabajadores. Se parte siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de la relación laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

Las disposiciones de la ley anterior se encontraban dispersas. La iniciativa de 1968 propuso su reglamentación en forma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se presentan.

En el Título Sexto de la ley laboral, los capítulos que se comprenden como *Trabajos Especiales* se refieren a trabajadores de confianza; trabajadores de los buques; trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas; trabajo ferrocarrilero; trabajo de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; trabajadores del campo; agentes de comercio y otros semejantes; deportistas profesionales; actores y músicos; trabajo a domicilio; trabajadores domésticos; trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; industria familiar; médicos residentes en periodo de

adiestramiento en una especialidad y trabajadores en universidades e instituciones de enseñanza superior autónomas por ley.

En el Título Quinto de la ley laboral se incluyen los aspectos relativos al trabajo de las mujeres y el Quinto-Bis, al de los menores. El artículo 181, con disposiciones generales, resulta aplicable a la prestación de los servicios mencionados, al ordenar que su reglamentación se rige por las normas de ese título y por las generales de ley en cuanto no las contraríe.

Se puede decir que un trabajo especial es aquél que presenta características diferentes, ya sea por las características del trabajador (como en el caso de los menores artistas), el lugar donde se presta o por las condiciones de trabajo en general.

El trabajo de los menores artistas presenta características diferentes, por lo que considero que constituye una modalidad de trabajo especial y, por lo tanto, requiere de una regulación especial.

En el mismo Título Sexto de la ley laboral se incluye el trabajo de los actores y músicos (mayores de edad), cuya actividad es considerada como especial. Entonces, la actividad de los menores actores y músicos debe ser doblemente especial.

A continuación transcribo los artículos que norman la actividad de los mencionados actores y músicos, porque me parece que los mismos pueden servir como base para regular la misma actividad, en los menores de edad:

“Artículo 304. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde

se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.”

“Artículo 305. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39.”

“Artículo 306. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.”

“Artículo 307. No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.”

“Artículo 308. Para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República, se observarán, además de las normas contenidas en el artículo 28, las disposiciones siguientes:

I. Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos; y

II. Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso.”

“Artículo 309. La prestación de servicios dentro de la República, en lugar diverso de la residencia del trabajador actor o músico, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo anterior, en lo que sean aplicables.”

“Artículo 310. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.”

1.9. Edad mínima para trabajar.

La esencia misma del derecho exige que los destinatarios de sus normas sean todos los seres humanos que integran la sociedad, aun cuando las reglas jurídicas que se dirigen a ellos sean distintas por ser también de diversa calidad los propios destinatarios.

En primera instancia encontramos una distinción entre los seres humanos, considerándolos en dos grupos: menores y adultos, categorías que requieren distinto tratamiento.

Jurídicamente, el menor es la persona que por carencia de plenitud biológica, la ley le restringe su capacidad, dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales.

El término *menor* se encuentra íntimamente ligado a la edad cronológica y al concepto de ciudadanía establecido por la Constitución Federal:

“Artículo 34. Son ciudadanos de la República Mexicana los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido 18 años; y
- II. Tener un modo honesto de vivir.”

Por otro lado, la mayoría y la minoría de edad se encuentran claramente determinadas en el Código Civil al regular la personalidad y la capacidad jurídica de las personas:

“Artículo 22. La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código.”

“Artículo 23. La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.”

“Artículo 24. El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la ley.”

“Artículo 646. La mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos.”

De tal manera, la ley civil confiere a los menores de edad la categoría de incapacitados, aunque ello se refiera sólo a la capacidad de ejercicio, que hasta en tanto no cumpla la mayoría de edad no podrá hacer valer sus derechos por sí mismo, celebrar actos jurídicos, obligarse, ni ejercitar ningún tipo de acción ante los tribunales, sino sólo con la representación de quienes ejerzan sobre él la patria potestad o la tutela. No obstante, considero que la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el término "niño" designa a toda persona menor de 18 años, aunque la misma organización regula diversos casos de edad mínima de admisión al trabajo, que veremos más adelante.

Ahora bien, la misma Constitución Federal determina en su artículo 123, apartado "A", fracción III que "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años". Norma que es confirmada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 22: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esa edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo."

Es decir, la Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo determinan claramente la prohibición del trabajo de los menores de catorce años. Entonces puedo afirmar que la minoría de edad laboral es de catorce años. De esta norma, existen modalidades en algunos trabajos especiales: está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de quince años tratándose de pañoleros y de dieciocho en fogoneros, en el trabajo de los buques (artículo 191); y de los menores de dieciséis años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267).

El trabajo de los menores no había sido tutelado por ninguna Constitución anterior a la vigente. Esto ocurrió porque la explotación y abuso a los menores ya alcanzaba proporciones intolerables.

Quizá esta aseveración sea parte esencial del eslabón de las nuevas condiciones de trabajo que cita Mario de la Cueva, cuando señala que:

"La ciencia médica y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo recomiendan que se impida el trabajo de los jóvenes menores de dieciocho años en las actividades que exijan un esfuerzo físico considerable y una atención mental grande. De esta consideración deriva la prohibición del trabajo nocturno industrial.

Otra aplicación de esta idea aparece en el artículo 191, que previene que los menores de dieciocho años no podrán trabajar en los buques como pañoleros o fogoneros. Así nació el artículo 29 para los menores de dieciocho años.”³⁰

Las condiciones de trabajo de los menores está determinada por las reglas que tienen por objeto establecer las circunstancias necesarias para asegurar y defender el bienestar de los menores dentro de sus centros de trabajo, así como también las normas que fijan los derechos y prestaciones que debe percibir toda persona que de manera personal y subordinada pone a disposición de otro su energía de trabajo.

1.10. Menores especializados.

El artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo me parece sumamente interesante. Por un lado, señala: “Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República...”, lo cual es acorde con la prohibición del trabajo de los menores de edad; pero por otro lado, hace una excepción y clasificación del trabajo de los menores de edad: “...salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.”

¿Significa esto que el trabajo de los “menores especializados” (técnicos, profesionales, artistas, deportistas -y, en general, trabajadores especializados-) sí se permite en el extranjero para menores de edad?, ¿hasta qué edad mínima, 16, 14 ó menos?

¿El legislador intuyó que este grupo de excepción de menores de edad merece un tratamiento jurídico especial?

Si por democracia entendemos una forma de gobierno en la que todas las personas son consideradas iguales en su participación, considero que en este caso debe

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 429.

cumplirse con el Principio de Equidad, planteado por el gran pensador de todos los tiempos, Aristóteles, y consistente en la exigencia constitucional de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, principio ampliamente aplicado en materia tributaria. Es decir, si los menores de edad especializados pueden trabajar en el extranjero, deben poder hacerlo también dentro de la República.

1.11. Caracteres del derecho del trabajo.

“La historia y la naturaleza del Derecho del Trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos.”³¹

De acuerdo con José Dávalos³², los caracteres más distintivos de nuestro Derecho del Trabajo, los esenciales, son los siguientes:

Es un derecho protector de la clase trabajadora.

La ley laboral tiene por objeto proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación patrón-trabajador. Protección contenida en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo:

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

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

³¹ Ibidem, p. 204.

³² DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 13.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

Es un derecho en constante expansión.

El Derecho del trabajo va ampliando ininterrumpidamente su ámbito de aplicación. A esta rama del derecho han ido incorporándose otras actividades que anteriormente no se regían por las normas laborales; bajo el título de “Trabajos Especiales” actualmente se tienen reguladas nuevas áreas de trabajo, como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores, músicos y trabajadores universitarios, entre otros.

Es tal su crecimiento expansivo que debemos pensar en cuáles serán sus alcances, “la finalidad del Derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora.”³³

Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

Los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima “arriba de las normas laborales todo; por abajo de ellas, nada.”

Y se les llama *sociales* porque tienen como finalidad el dar protección a la clase desprotegida, y a los trabajadores en particular como integrantes de dicha clase.

Este carácter está contenido, entre otros, en los siguientes artículos:

Artículo 123, fracción XXVII de la Constitución. “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

³³ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 201.

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

Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo. “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

...

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo... En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.”

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

Artículo 69 de la L.F.T. “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”

Es un derecho irrenunciable.

La concepción tradicional señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse, no tiene cabida en el campo laboral en lo que respecta los trabajadores. Esto se entiende al relacionar este carácter con el anterior, el de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores; porque si son un mínimo a observarse, no procederá su renuncia. Además, si a esto

agregamos lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 5º de la L.F.T., antes transcrito, tendremos el fundamento legal de este cuarto carácter: “Las normas de esta ley son de orden público...”

Es un derecho reivindicador de la clase obrera.

El derecho del trabajo busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista. Por eso es un derecho reivindicatorio.

El Maestro Trueba Urbina sostiene la tesis de que el artículo 123 constitucional tiene dos finalidades: la función tutelar de proteger a los trabajadores y, la más trascendental, la función de recuperar la plusvalía de los trabajadores. “Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital.”³⁴

1.12. Principios rectores del derecho del trabajo.

El Derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.³⁵

Los principios rectores del derecho del trabajo son “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.”³⁶

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.

Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, y

³⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Sexta edición. Porrúa. México, 1981, p. 132.

³⁵ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p.15.

³⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. México, 1976, p. 103.

en el artículo 3º de la Ley Federal del trabajo, que determina: “El trabajo es un derecho y un deber sociales...”

“La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.”³⁷

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

“Todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.”³⁸

La libertad de trabajo.

El ser humano tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º constitucional:

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 238.

³⁸ RUSSOMANO, Mozart Víctor. *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*. UNAM, Segunda Edición. México, 1981, p. 9.

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

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

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

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

La libertad de trabajo también está contenida en la Ley laboral, pero adquiere mayor relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

La igualdad en el trabajo.

Este principio guarda una estrecha relación con el anterior, pues “...la igualdad no puede existir sin libertad, y viceversa; ambos son principios fundamentales que se complementan mutuamente y constituyen la razón de ser del derecho del trabajo.”³⁹

Mozart Víctor Russomano así lo expresa: “El principio fundamental en la legislación y en la doctrina, es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una *democracia del trabajo*. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 324.

beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.”⁴⁰

La esencia del principio de igualdad se encuentra en el postulado “Para trabajo igual, salario igual”, previsto en la Constitución; el artículo 123, apartado “A”, fracción VII, determina:

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

Como ordenamiento complementario, la Ley se encargó de recoger este principio y desarrollarlo en los siguientes artículos:

“Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

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

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

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

⁴⁰ RUSSOMANO, Mozart Víctor. *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*. Op. Cit. p. 11.

Tradicionalmente los grupos laborales más vulnerables han sido las mujeres y los menores, quienes comparten el Título Quinto del Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo. Si en el caso de las mujeres no se respeta el principio de igualdad en el trabajo a pesar de ser un trabajo legal, es decir, permitido por la ley, peor aún ocurre con los menores de edad, cuyo trabajo está prohibido y se realiza al margen de la ley, clandestinamente, como haciendo un favor al trabajador menor, y por lo mismo, son sujetos de una explotación flagrante.

Distinto sería si el trabajo de los menores artistas estuviera permitido por la ley, pues tratándose de un trabajo legal, los niños del espectáculo podrían pugnar por una verdadera igualdad en el trabajo, como las mujeres han ido dando pasos al respecto.

La estabilidad en el empleo.

Este principio tiene como finalidad proteger a los trabajadores en el empleo a efecto de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia duradera, que les garantice la tranquilidad familiar. Si este principio no se cumple, los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Para Alfredo Sánchez Alvarado, la estabilidad en el empleo es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo.

Heriberto Jara, en su discurso en la Asamblea Constituyente de Querétaro en 1916, argumentó: “La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia.”⁴¹ Ante la actual crisis económica mundial y las crecientes

⁴¹CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Editorial Porrúa, 6ª edición. México, 1983. p. 95.

cifras de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar palpitante importancia, tanto para los trabajadores como para las empresas y la economía de todo país.

Una importante expresión del principio de estabilidad en el empleo, es la regla que determina, en principio, que toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado, salvo los casos expresamente previstos por la ley. Esta regla está contenida en el artículo 35 de la Ley laboral, que señala:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

Esta disposición adquiere mayor proporción en el artículo 39 de la Ley:

“Si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

Capítulo 2

Antecedentes históricos del trabajo

2.1. Historia del trabajo en el mundo.

La historia del trabajo es la historia del hombre mismo. La supervivencia y desarrollo de la humanidad va íntimamente ligada al trabajo humano, constituye el verdadero fundamento de su existencia. Los economistas afirman que la fuente de toda riqueza, es el trabajo; lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza; podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.

El origen de la participación de los menores en las actividades productivas se pierde en el horizonte de los tiempos. Los niños han ayudado desde siempre en el trabajo familiar. “Su esfuerzo ha contribuido a forjar el destino del mundo.”¹ En un principio, su labor fue de carácter doméstico, ya sea ayudando en las labores agrícolas o en los talleres del hogar como artesanos, carpinteros, herreros, panaderos, etc.

Las leyes de Eshunna, de 1972 A.C. y el Código de Hammurabi, de 1750 A.C., fueron las primeras de que se tenga conocimiento en fijar cantidades (en especie) para el pago del trabajo a trabajadores libres, aunque con sanciones como el cortar la mano al operador que estropeará el trabajo.

A pesar del importante papel que el trabajo representó en esta época, fue objeto de desprecio por los filósofos de entonces, quienes lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, niños y adultos, que eran tenidos como cosas, no como personas; los

¹ . DÁVALOS, José. *Los derechos de los menores trabajadores*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Colección Nuestros Derechos. 2000. p. 9.

personajes dedicados al cultivo de las ideas asumieron como tareas propias la filosofía, la política y la guerra.

2.1.1. El trabajo en Grecia.

En la antigua Grecia la esclavitud era una condición jurídica socialmente aceptada, el trabajo manual fue considerado una "ocupación vil, indigna de los ciudadanos."²

Las democracias griegas contaban con pocos centenares de ciudadanos, pero con abundantes millares de esclavos y libertos, hombres y mujeres, niños y ancianos, que no participaban en los asuntos públicos.

En su tesis de la servidumbre natural, Aristóteles expuso que algunos por naturaleza son libres y otros esclavos, el que "siendo hombre, no es por naturaleza de sí mismo, sino de otro, éste es esclavo por naturaleza... y para ellos es mejor ser mandados."³

En tal sentido, la ciencia del señor consiste en saber usar de los esclavos, éste debe simplemente "saber mandar lo que el esclavo debe saber hacer."⁴ Son esclavos por naturaleza aquellos que difieren tanto entre sí como el alma del cuerpo. La intención de la naturaleza es hacer diferentes los cuerpos de los hombres libres y de los esclavos: los hombres libres, erguidos e inservibles para el trabajo, pero útiles para la vida de la ciudadanía; los esclavos, fuertes para el servicio necesario. El filósofo afirma que la servidumbre es justa y conveniente cuando la naturaleza determina que algunos hombres sean libres y otros esclavos. Por tanto, estima que habrá esclavos por efecto de la ley y de las guerras.

Diógenes Laercio, el biógrafo de los filósofos más ilustres, al ocuparse de la vida de Aristóteles, refiere el testamento en el que dispone de sus esclavos, de la siguiente

² PIC, Paul, *Traité élémentaire de la législation industrielle*, Arthur Rousseau Editeur. Sexta Edición. París, 1930, p. 51.

³ ARISTÓTELES, *Política, libro I, cap. II*. Porrúa, ("Sepan cuantos...", 70). México, 1969, pp. 159-161.

⁴ *Ibidem*, p. 63.

manera: "que ningún niño de mis esclavos será vendido, sino que de ellos deberán servirse mis herederos."⁵

Ante esta concepción del trabajo, resulta paradójico el que Grecia haya sido la cuna del teatro, cuyo objetivo era promover los ideales democráticos entre el pueblo mediante danzas, coros y representación de tragedias, en que participaban adultos y menores.

2.1.2. El trabajo en Roma.

La economía del Estado romano y la sociedad civil descansó sobre la esclavitud, la más inmoral e injusta de todas las instituciones antiguas:

"La esclavitud es una institución del derecho de gentes por la cual, contrariamente a la naturaleza, una persona se somete al dominio de otra."⁶

El concepto del trabajo libre no existía, el trabajo seguía siendo una contribución forzosa impuesta a los esclavos. La esclavitud era la única base sobre la que descansaba la independencia de la clase gobernante.

Para el gran tribuno Marco Tulio Cicerón, el estado más bajo entre los hombres es el de los siervos, a quienes "es regular que se haga trabajar, pero ha de pagárseles también en proporción."⁷

La condición de hombre libre podía perderse cuando éste se hacía vender como esclavo, por ser condenado a trabajar en las minas, participar en calidad de gladiador o arrojado a las fieras. La mujer libre que tuviera relaciones sexuales con el esclavo ajeno sin autorización del patrono devenía esclava de ese patrón.

⁵ LAERCIO, Diógenes, *Vida de los Filósofos más Ilustres*, traducciones y prólogos de José Ortiz Sanz y José M. Riaño, Porrúa, ("Sepan cuantos...", 427). México, 1984, p. 117.

⁶ BRAVO GONZALEZ, Agustín. *Derecho Romano. Primer Curso*. Editorial Porrúa. Décimo Novena Edición. México, 2002. p. 114.

⁷ MARCO TULLIO CICERÓN, *Los Oficios o los Deberes de la Vejez*. Porrúa, ("Sepan cuantos...", 230). México, 1973, p. 15.

Al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa; su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Con el tiempo, ante el aumento de la población y la dificultad para obtener más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran contratar su energía de trabajo.

Así, surgieron nuevas instituciones contractuales: *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una obra determinada, y la segunda la prestación de un servicio. La diferencia entre ellas es que en la *locatio conductio operis* el objeto es el resultado de un trabajo, entregar una obra terminada, previamente encargada; mientras que en la *locatio conductio operarum* su objeto es la prestación de un servicio bajo la dirección técnica y la dependencia económica, exceptuando los servicios artísticos y de profesiones liberales. “El denominador común de ambas figuras era el proporcionar objetos o energía humana, temporalmente y mediante una remuneración.”⁸

2.1.3. Edad Media.

Durante la Edad Media y a través de su sistema económico y social, el Feudalismo, se sentaron las bases del desarrollo de la posterior expansión europea, el nacimiento del capitalismo y la modernidad.

Las ciudades, motor del cambio en la sociedad feudal, iniciaron su desarrollo a partir del siglo XI, y su nota peculiar fue el predominio del trabajo como rasgo definitivo. El trabajo agrícola, artesanal o el mercantil eran los elementos más importantes de la vida ciudadana. El siervo podía transformarse en ciudadano libre si conseguía huir de

⁸ MORINEAU IDUARTE, Marta. *Derecho Romano*. Editorial Oxford. Cuarta Edición. México, 2003, pp. 187-189.

su señor y permanecer en la ciudad realizando un trabajo el tiempo necesario para conseguir una carta de ciudadanía.

Con la extinción de la esclavitud, en el Feudalismo comienzan a surgir, por transición, figuras de explotación tales como la servidumbre, el colonato, vasallaje y encomienda. “La idea de un vínculo contractual individual entre el rey y sus vasallos, fue una práctica común de subordinación y dependencia en la época feudal.”⁹

2.1.4. Los primeros niños artistas.

El teatro nació en Grecia en el siglo V A.C. como un medio de educar políticamente a los ciudadanos. Merced a las representaciones teatrales, tanto de la tragedia como de la comedia, géneros literarios esencialmente ciudadanos y específicos atenienses, el teatro fue un importante vehículo que contribuyó a difundir y hacer enraizar los nuevos ideales democráticos entre el pueblo.

“A dichas representaciones asistían buena parte de los ciudadanos atenienses como espectadores, interesados en presenciar, en forma dramático-mimética las aventuras y peripecias vividas y sufridas por los principales héroes de las antiguas sagas épicas, o para reírse y burlarse con los tipos "antiheroicos" que constituían los protagonistas de las comedias. Por otra parte, están los actores, hombres, mujeres y niños, que interpretan los diversos papeles, con sus máscaras y su vestuario; está el coro, integrado normalmente por un grupo de compañeros o amigos del personaje principal de la obra, con sus imponentes cantos corales; están lo que hoy llamaríamos "productores" encargados de la financiación de los ensayos y de los gastos de la puesta en escena; están los propios edificios que dan acogida al espectáculo, y todo el personal secundario que se necesita para la organización del festival (policía y guardias de seguridad, vendedores, etc.); estaba finalmente el

⁹ BLOCH, Marc, *La Sociedad Feudal*. UTHEA. México, 1958, p. 168.

jurado encargado de conceder los premios. En suma, toda una rica manifestación cultural, religiosa y festiva, en la que participan los ciudadanos de Atenas.”¹⁰

Es ahí, en el teatro griego, donde surgen los primeros niños artistas de la historia, quienes aportan su gracia y talento para colaborar en la noble tarea de concientizar y educar a un pueblo, actividad que desaparecerá en la medida que el esplendor griego se apaga.

Siglos más tarde, en la época medieval, encontramos otro tipo de niños artistas, ya con el estigma de la explotación, acompañando a los juglares, que eran artistas itinerantes que iban de pueblo en pueblo y que, a cambio de comida o dinero, en plazas o castillos, ante nobles o pueblo en general, recitaban o cantaban poemas épicos, narraban las noticias recientes y escenificaban las aventuras de los caballeros más valientes. Las actuaciones de los juglares, vestidos con trajes de vivos colores, incluían junto al canto y recitación otras habilidades, como tocar instrumentos musicales, hacer juegos malabares o magia, disfrazarse grotescamente, etc.

Al oficio de los juglares se le conoce como “Mester de Juglaría” y el poema épico más importante y antiguo que ha llegado hasta nuestros días es El *Poema del mío Cid*, compuesto aproximadamente en el año 1140, aunque el primer manuscrito que se conserva data del año 1307.

Estos niños artistas hacían segunda a los juglares, ya sea como patiños, recolectando las dádivas, actuando algún papel sencillo o, como lo muestra el siguiente dibujo de aquella época, tocando algún instrumento musical de acompañamiento:

¹⁰ Página web http://es.wikipedia.org/wiki/Teatro_de_la_Grecia_Antigua



JUGLAR TOCANDO UN INSTRUMENTO, ACOMPAÑADO DE UN MENOR¹¹

Sin embargo, aunque muchos niños y niñas soñaban con ser aprendiz de juglar, paradójicamente la vida de esos menores artistas no era de alegría, sino de sufrimiento, hambre y explotación (hasta sexual), tal como retrata esta actividad el clásico de literatura infantil Pinocho: *“El zorro Gran Bellaco y el gato Gedeón le vieron*

¹¹ Página web:

http://mx.kalipedia.com/popup/popupWindow.html?tipo=imagen&titulo=Juglar+tocando+un+instrumento+musical&url=/kalipediamedia/lenguayliteratura/media/200704/18/literaturauniversal/20070418/klplylliu_43.les.LCO.jpg&popw=524&poph=837

*salir de su casa y pensaron que con él podían ganar mucho dinero... Por eso le vigilaron y siguieron sus pasos para irse acercando poco a poco a Pinocho. Lo convencieron para que, en vez de ir al colegio, se fuera con ellos a un teatro de marionetas. Allí bailó tan bien que el dueño de las marionetas lo contrató, dando el dinero a los rufianes...*¹² Como en tal obra, muchos de estos niños y niñas artistas eran robados o comprados a sus padres para explotarles su gracia infantil.

2.1.5. Las corporaciones y la escala gremial.

Una de las formas más representativas del trabajo de los menores de edad, fue como aprendices en el régimen corporativo, bajo el cual el trabajo se organizaba en unidades llamadas talleres.

El vocablo *corporación* denota la idea de asociación, colegio, gremio, junta, cofradía. Esto es, la organización de grupos humanos de ocupaciones u oficios diferentes, para lograr determinados fines o defender intereses. Las corporaciones fueron la asociación de artesanos de un mismo oficio residentes en la misma ciudad, investida de un monopolio riguroso de fabricación, resultado de la homologación de sus estatutos y reglamentos... es un sindicato obligatorio, pero puramente patronal.

La existencia de las corporaciones de oficios forma parte de la historia de la humanidad. De ello, Plutarco -el célebre autor de *Vidas paralelas*- da cuenta de su existencia y afirma que en la antigua Roma fueron creadas en el imperio de Numa Pompilio, al agrupar a los cuerpos de artesanos por oficios, en los que se distribuyeron: "los flautistas, los orfebres, los maestros de obra, los tintoreros, los zapateros, los curtidores, los latoneros y los alfareros."¹³

Las corporaciones van apareciendo y organizando el trabajo. En un principio la gremiación fue voluntaria, después se convirtió en forzosa. La organización gremial

¹² COLLODI, Carlo. *Las aventuras de Pinocho*. Edición Conmemorativa del 120 Aniversario de Pinocho. Editorial Juventud. Barcelona, 2003, p. 8.

¹³ PLUTARCO, *Vidas Paralelas*. Porrúa ("Sepan cuantos...", 26) Quinta Edición, México, 1982, p. 76.

de los oficios y la cuestión estructural de las mismas son factores fundamentales para la comprensión de la organización del trabajo y de la producción en el sector de la transformación de bienes hasta la primera etapa de la industrialización.

Los gremios procuraron defender sus intereses particulares, dirigidos, en primer lugar, a la eliminación de la competencia, a mantener altos los precios de los productos que laboraban, mantener la buena calidad y la fiscalización de la producción y el control del acceso al oficio para conservar el monopolio del trabajo y la fabricación de productos.

La escala gremial.

La gradación corporativa estuvo claramente definida por lo que Alcalá Zamora llama la *jerarquía profesional*¹⁴, la cual iniciaba tradicionalmente con el aprendizaje del oficio, en algunos casos no remunerados y en otros con muy baja remuneración.

El aprendizaje.

Los reglamentos de las corporaciones determinaron, con minuciosidad, las condiciones del *aprendizaje*; el tiempo requerido de enseñanza era, en toda Europa según Adam Smith, "un lapso de siete años."¹⁵ Los aprendices eran menores de edad y el número de ellos era limitado, cada maestro sólo podía tener uno o dos, y aun en épocas de crisis estaba prohibido por tres o seis años el tomar aprendices... el patrono tenía obligación de educar a su aprendiz y éste tenía obligación de estar con él; comía en su mesa, dormía en su casa, y no sólo no recibía sueldo, sino que los padres pagaban una renta al patrono por su enseñanza... el aprendiz estaba matriculado, mediante un pago, en los registros de la corporación; estaba sujeto a los guardas-maestros, que estaban encargados de vigilarle y que al final de su aprendizaje le examinaban.

¹⁴ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis, y CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. Heliasta. Buenos Aires, 1976, p. 243.

¹⁵ SMITH, Adam, *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*, México, FCE, 1987, p. 116.

El aprendiz tenía la obligación de obedecer y respetar al maestro, y el maestro, por su parte, debía tratarlo como miembro de su familia: albergarlo, mantenerlo, vestirlo y darle la debida instrucción. Por ello, hay quien considera que, en las corporaciones, el maestro tuvo “un carácter patriarcal y un poder jerárquico muy alto, similar al de *pater familias*.”¹⁶

El aprendizaje concluía cuando el aprendiz había obtenido el ascenso al grado de oficial o compañero, o se había cumplido el término necesario para su evolución dentro de la escala gremial.

El aprendizaje también podía terminar por rescate del aprendiz, por el pago de determinada suma se abreviaba la duración del término de prueba; por expiración del término fijado en el contrato, que podía dar por resultado el cambio de categoría profesional o por la salida del aprendiz del gremio por notoria incapacidad.”¹⁷

Es sabido que el aprendiz empezaba su instrucción tempranamente. Recuérdese el caso del célebre artista Miguel Ángel, del cual sus biógrafos señalan su ingreso en calidad de aprendiz al taller de su maestro Doménico Ghirlandaio, en Florencia, a la edad de 13 años.

En la etapa corporativa inicial sólo se reconocieron dos grados: el de *maestro* y el de *aprendiz*, sin embargo, principalmente en Francia, a partir del siglo XVI se introdujo un nuevo grado en la escala gremial, y fue el de *compañero*, denominado también *oficial*, *mancebo*, *servidor*, etcétera, que eran maestros en potencia con posibilidades de salarios mejor retribuidos.

¹⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, *Formación Histórico-jurídica del Sindicato*, Anuario Jurídico VI, México, 1979, p. 265.

¹⁷ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis, y CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Política Laboral y Social*. Op. Cit. p. 243.

El oficial o compañero.

Al término de su aprendizaje, el aprendiz ascendía a oficial o compañero y era matriculado en un nuevo registro, aunque también tenía que pagar un nuevo impuesto, y entonces buscaba trabajo, colocándose en casa de algún maestro.

Esta difícil situación duraba de tres a cinco años, según los reglamentos. En este tiempo, el *compañero* no podía pensar en establecerse, salvo en el caso de contraer matrimonio con la hija o viuda del maestro, que podía librarlo del tiempo de oficialía que le quedara. La agrupación corporativa tuvo un carácter preponderantemente local, y su rigidez reglamentaria y hermetismo limitaron en grado sumo la libre iniciativa y propiciaron marcadas discriminaciones entre sus integrantes y los que no formaban parte de ellas. El *oficial* no podía dejar la ciudad para ser contratado en otro sitio, puesto que para ello tendría que haber emprendido un nuevo aprendizaje. Estas circunstancias determinaron el nacimiento de las asociaciones de *oficiales*, conocidas en Francia como *compagnonnage* (compañía o compañerismo). Sus fines fueron la mutua ayuda, y la cooperación para buscar empleos, su base.

Cuando el *oficial* había terminado su pasantía empezaba a realizar las obras maestras; he aquí una nueva barrera que se elevaba ante él, pagando un derecho elevado, “obtenía una carta de maestría... es cuando entraba verdaderamente en la corporación. Era llamado a las asambleas, votaba, alquilaba una tienda, trabajaba por su cuenta, se convertía en empresario.”¹⁸

Los maestros.

Efectivamente, el ascenso en la escala laboral era difícil, tardado y costoso, pero cuando por fin se lograba era *ad perpetuam*, y con ello todos los beneficios que esto implicaba. Podía oponerse -como *maestro*- a la creación de nuevas maestrías, defender su monopolio. Sus hijos estarían seguros de poder ingresar en el oficio, después de una pasantía muy corta, pagando la mitad de los derechos, sin tener que

¹⁸ PIC, Paul. *Traité élémentaire de la législation industrielle*. Op. Cit. p. 61.

realizar la obra maestra; sus hijas tendrían por dote la franquicia que aportarían al oficial de su elección. Así se constituía por la maestría una carta que, a partir del siglo XVI, se dividiría otra vez para formar una doble aristocracia, la del capital, "que se colocará en primer término con los mercaderes fabricantes y, debajo, la del trabajo, que comprende a los *maestros*."¹⁹

El nuevo *maestro*, aceptado ya por la profesión o por la autoridad, era recibido en sesión solemne y juraba "sobre las reliquias de los santos patronos, observar fielmente los estatutos corporativos y ejercer la profesión de lealtad."²⁰

El grado de *maestro* fue la cima de la escala gremial. El *maestro* simbolizaba la unidad del artífice que, por lo tanto, había pasado por cada uno de los grados anteriores y pudo instalar su propio taller, en el cual los imperativos laborales y jerárquicos regirían sobre ex compañeros y los iniciados en el oficio.

Los privilegios de los *maestros* los convirtieron en una casta; las corporaciones fueron transformadas en círculos herméticos, en los que dejaron de participar los compañeros. La exclusividad familiar de la maestría, las dificultades opuestas en la aprobación de las obras maestras, y otra serie de vicios en estas agrupaciones empujaron a los *maestros* hacia una naciente burguesía, engendrando así la propia causa de su destrucción.

2.1.6. Humanismo y Renacimiento.

Las ideas del mercantilismo, sistema de riqueza basada en los metales preciosos, y de la fisiocracia, que consideraba a la tierra como fuente principal de la economía, influyen poderosamente para consolidar en el poder político a la clase burguesa.

¹⁹ Idem.

²⁰ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. Op. Cit. p. 246.

Dos movimientos culturales importantes destacaron durante esta consolidación:

a) El Humanismo: que afirma la dignidad y valor del individuo para el desarrollo y crecimiento de las sociedades y de los países. La razón es el único medio que tiene el ser humano para llegar a la verdad de las cosas. También se cuestionaron todas las ideas medievales.

b) El Renacimiento: fue una renovación del arte y la cultura en todos sus aspectos, haciendo una regresión hacia el arte clásico, para exaltarlo, copiarlo y mejorarlo. Fue como un redescubrimiento de todo el arte greco-latino. Nació como un gran amor por todo lo griego, y se le agregó luz, color, vida, logrando bellas obras de arte que hasta nuestros días siguen sorprendiendo. Duró unos 130 años y nació en Italia.

Italia se convierte en la cuna del capitalismo. Se realizan todo tipo de operaciones bancarias y financieras. Había dinero por todas partes y gran parte de ese dinero se destinó al arte en todos sus aspectos. Muchas de las palabras actuales como crédito, cheque, cuenta, giro, bancarrota... son términos que nacieron en esas ciudades itálicas.

Surge la Revolución de los Precios, coincidente con la Era de los Descubrimientos que permite una expansión europea ligada a ventajas tecnológicas y de organización social. Pocos hechos cambiaron tanto la historia del mundo como la llegada de los españoles a América y la posterior Conquista y la apertura de las rutas oceánicas que castellanos y portugueses lograron en los años en torno a 1500. El choque cultural supuso el colapso de las civilizaciones precolombinas.

2.1.7. La Ley Chapelier.

El primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado, fue la Ley Chapelier. Tiene como primer antecedente el Edicto Turgot, de 1776, por medio del cual se dio un golpe mortal a

las corporaciones de oficio, argumentando: “Dios, al dar al hombre necesidades, al hacerle ineludible el recurso del trabajo, ha hecho del derecho de trabajar la propiedad de cada hombre; y esta propiedad es la primera, la más sagrada y la más imprescindible de todas.”²¹

La Ley Chapelier, del 14 de junio de 1791, fue expedida dos años después del triunfo de la Revolución Francesa y de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; en su exposición de motivos señala: “Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie el que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación...”

El articulado de la Ley Chapelier: “Artículo 1º. Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé”. “Artículo 2º. Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes”. El artículo 4º prohibió las coaliciones y los restantes preceptos imponían diversas penas.

Las legislaciones penales sancionaban los actos que, con el pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, tuvieran como conducta inmediata el poner

²¹ SOTO CARMONA, Álvaro. *El Trabajo Industrial en la España Contemporánea (1874-1936)*. Anthropos Editorial. España, 1989. p. 288.

obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas. Los salarios debían atender exclusivamente a las leyes de la oferta y la demanda del mercado.

El célebre Código Civil de Napoleón no fue ajeno a estas circunstancias; en su artículo 1782 establecía que “el patrón será creído bajo palabra, si afirma el monto de los salarios, el pago de los del año vencido, y la existencia de anticipos sobre el año siguiente.”²² El contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento que, de acuerdo con la naturaleza de los servicios, podía estar afecto a la realización de una obra o a la finalidad de una industria. No limitaba la duración de la jornada de trabajo, dejando ésta al acuerdo entre patrón y trabajador. El patrón gozaba de trato preferencial, pues se le consideraba creador y propulsor natural de la economía. El papel del estado era de simple vigilante, gendarme que sólo intervenía para imponer el orden cuando resultaba alterado, ya sea por el cierre de una empresa, por el intento de una huelga o por algún movimiento de los trabajadores.

Grandes cambios se produjeron simultáneamente en varias áreas distintas que se retroalimentaban: en lo económico con el desarrollo del capitalismo; en lo político con el surgimiento de estados nacionales y de los primeros imperios ultramarinos; en lo bélico con los cambios en la estrategia militar derivados del uso de la pólvora; en lo artístico con el Renacimiento, en lo religioso con la Reforma Protestante; en lo filosófico con el Humanismo, el surgimiento de una filosofías secular que reemplazó a la Escolástica medieval y proporcionó un nuevo concepto del hombre y la sociedad; en lo científico con el abandono del *magister dixit* y el desarrollo de la investigación empírica de la ciencia moderna, que a la larga se interconectará con la tecnología de la Revolución Industrial.

²² BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit.* p.60.

2.1.8. La Revolución Industrial y sus consecuencias.

Es un periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, en el que el Inglaterra en primer lugar, y el resto de la Europa continental después, sufren el mayor conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales de la historia de la humanidad desde el Neolítico, y que traerían como consecuencia el trabajo industrial de los menores de edad.

A finales del siglo XVII había experimentos con calderas de vapor, y Thomas Newcomen había desarrollado en 1705 una máquina de vapor que mejoraba el trabajo en las minas. Pero fue en 1782 cuando James Watt incorporó un sistema de retroalimentación en la máquina de Newcomen, volviéndola así mucho más eficiente.

El invento de Watt daría la vuelta al mundo y sería el primer salto hacia la industrialización. En paralelo, se desarrollaron nuevas técnicas agrarias, en lo que se denominó la revolución agrícola, y que permitió mejorar el rendimiento agrícola y ganadero; al mismo tiempo, inventos como la lanzadera volante y otros permitieron mecanizar el trabajo textil (revolución textil), poniendo a la industria textil inglesa a la cabeza de la producción mundial de telas.

La economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura. Los talleres se suprimieron para dar paso a las grandes fábricas mecanizadas. La Revolución comenzó con la mecanización de las industrias textiles y el desarrollo de los procesos del hierro. La expansión del comercio fue favorecida por la mejora de las rutas de transportes y posteriormente por el nacimiento del ferrocarril. Las innovaciones tecnológicas más importantes fueron la máquina de vapor y la denominada *Spinning Jenny*, una potente máquina relacionada con la industria textil. Estas nuevas máquinas favorecieron enormes incrementos en la capacidad de producción. La producción y desarrollo de nuevos modelos de maquinaria en las dos primeras décadas del siglo XIX facilitó la manufactura en otras industrias e incrementó también su producción.

La industrialización impulsó también el trabajo de mujeres y niños de muy corta edad. Las mujeres y los menores comenzaron a ser ocupados en las fábricas para actividades sencillas, como la limpieza, pero paulatinamente fueron supliendo a los hombres adultos, asignándoles labores más complejas, “pues si antes en muchos oficios la fuerza del trabajador era un factor clave, ahora la fuerza la realizan las máquinas.”

Además, los empresarios fomentaron el trabajo infantil y femenino porque mujeres y niños recibían salarios dos y tres veces inferiores a los de los hombres. Los niños fueron empleados en la industria textil, en las minas, en la industria siderúrgica: durante el siglo XVIII no hubo normas que regulasen el empleo infantil. El ingreso de los menores al trabajo en la industria, que inicialmente se toleró como una situación de excepción, poco a poco se fue convirtiendo en un mal crónico. De ser una urgencia temporal de las fábricas, se convirtió en una necesidad fundamental de las familias proletarias, las que se vieron obligadas a disponer de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes, para poder subsistir.

A los dueños de las fábricas les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores, pues además de que resultaban ser más dóciles y para algunos puestos podían desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que la utilización de instrumentos y máquinas no requería una gran fuerza humana, también resultaban ser más económicos, pues la retribución que se les pagaba era más baja.

La supervisión de los telares automáticos, para lo que no se requería fuerza, pasó a ser realizada por niñas, cuyas pequeñas manos podían desenvolverse bien para limpiar y engrasar entre los engranajes de las máquinas. Los salarios que se les pagaba eran mucho más reducidos y las jornadas más largas, a la vez que el ritmo de trabajo era marcado por las pausas obligatorias de la máquina. Para hacerse una idea de las dimensiones alcanzadas por esta explotación basta con citar la existencia de la ley británica *The Factory Act* que en 1833 dejaba la jornada laboral de los niños

de nueve a trece años en "sólo" nueve horas diarias, y de trece a dieciocho años el trabajo estaba fijado en diez horas y media (la jornada duraba para ellos doce horas, pero con hora y media reservada para las comidas).

Los industriales justificaban la contratación de menores diciendo que ciertas partes finas de las máquinas, como manivelas y palancas, eran mejor manejadas por los delicados dedos de los infantes que por las toscas manos de los adultos; y peor aún, utilizaban el cruel argumento de que las pequeñas manos de los menores podían entrar en reducidos espacios entre los engranes de las maquinarias para alcanzar partes y materiales inaccesibles a las manos adultas (lo cual ocasionaba frecuentes accidentes, dejando lisiados a muchos menores).

El deseo de abatir costos de producción hizo que los patrones acordaran con las autoridades y padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por los cuales los menores eran obligados a laborar de 14 a 16 y hasta 18 horas diarias, a cambio únicamente de alimentación, habitación y vestido.

“No resulta exagerado afirmar que la mecanización de la industria se logró, en buena parte, por los desvelos, privaciones y sufrimientos de los menores que, renunciando a las actividades propias de su edad, fueron bruscamente incorporados al trabajo.”²³

Por otro lado, las autoridades nada hacían por evitar la injusta explotación de los menores, pues el pensamiento liberal-individualista que predominaba en esa época consideraba que los contratantes eran libres para fijar las condiciones de trabajo que quisieran, y que cualquier grado de intervención estatal lesionaba la libertad contractual de los individuos.

En el siglo XIX, investigaciones parlamentarias, protestas sindicales o conocidos relatos como los de Charles Dickens en "Tiempos Difíciles", pusieron de manifiesto la

²³ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 292.

dureza de la vida de los obreros industriales. La novedad fue, sin embargo, la aparición del proletariado, constituido por los emigrantes rurales convertidos en obreros de las fábricas, las minas o la construcción, y cuyo único sustento provenía de su fuerza de trabajo, alquilada a cambio de un salario. La única seguridad para su futuro era su prole, es decir, el número de hijos, muchos de los cuales trabajaban desde cortas edades. Ante la precaria situación laboral, un accidente, un despido, el cierre de la fábrica o la vejez, podían significar la ruina de las familias.

Sólo gracias al sentido humanitario de algunos empresarios se dieron las primeras muestras de cambio en el trato hacia el trabajo de los menores. Roberto Owen, “en su hilandería de New Lanark no empleaba a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas y se ocupaba de su instrucción y bienestar.”²⁴

Inglaterra, cuna de la Revolución Industrial, fue por lo mismo pionera en reglamentar el trabajo de los menores de edad. Poco a poco, dicha reglamentación y protección fueron apareciendo en los demás países europeos: en 1839 Alemania condicionó la admisión al trabajo de los menores al hecho de que supieran leer y escribir. En 1841 en Francia se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores entre 8 y 12 años de edad, y de 12 horas para los de 12 a 16 años; también se prohibió el trabajo nocturno para los menores de 13 años.

Las normativas tendientes a proteger el trabajo de los menores “se inició en Inglaterra en el año de 1802, limitada exclusivamente a las industrias de la lana y el algodón. En ese año se sancionó la llamada *Moral and Health Act*, como consecuencia de los informes producidos por la Oficina de Sanidad. Limitaba a 12 horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos.”²⁵

²⁴ *Desarrollo de la Legislación del Trabajo de los Menores en el Reino Unido*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 61, Nº 1. Ginebra Suiza, Enero de 1953, p. 86.

²⁵ MARTINEZ VIVOT, Julio. *Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo*. Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina, 1981, p. 16.

En 1819 en Inglaterra, la *Cotton Mill Act* fijó como edad mínima de admisión al trabajo la de 9 años, haciéndose extensiva a todos los establecimientos de la ciudad.

En 1825, una ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón redujo la jornada de los sábados a 9 horas, de tal manera que la jornada semanal se estableció en 69 horas. También se reglamentó lo referente a las aptitudes físicas del menor para ser admitido y a las medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

Sin embargo, a pesar de esta incipiente normatividad, la realidad del trabajo de los menores era dramática. Un informe presentado en 1831 al parlamento inglés aseguraba que niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajaban jornadas de 15 a 16 horas, interrumpidas sólo para comer, lo cual atentaba contra su salud y provocaba deformaciones físicas.

Por otro lado, la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo de los niños recaía en los Jueces de Paz, los que nombraban, en calidad de visitadores honorarios, a un pastor anglicano y a un Juez de Paz independiente, cuya tarea realmente era insuficiente.

En 1833 se estableció la jornada máxima de 9 horas para los menores entre 9 y 13 años, y de 13 horas para los de 13 a 18 años. Además, el cuerpo de inspectores de fábricas pasó a ser dirigido y retribuido por el Estado, lo que hizo más eficaz el servicio de inspección, aunque por otro lado los inspectores afirmaban en sus informes que era mejor que los menores trabajaran en las fábricas a que anduvieran en la calle, pues si se ocupaban como trabajadores corrían menos riesgos en su salud y moralidad.

En 1842 la Ley sobre el Trabajo de Minas prohibió el trabajo subterráneo de los menores de 10 años.

En la Ley de Fábricas de 1844 se redujo la edad mínima de admisión al trabajo a 8 años, aunque también se estableció el sistema de “media jornada” para niños de 8 a 13 años de edad, el cual consistía en laborar sólo durante 6 horas y media a efecto de poder asistir a la escuela durante 3 horas diarias, por lo menos.

En 1867 se extendió la aplicación de las leyes de fábricas a otras industrias como: altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio, tabaco, así como aquellos establecimientos con más de 50 trabajadores, con excepción de las fábricas de hilados y tejidos, las minas y las industrias ya reglamentadas. Ese mismo año, otra ley reglamentó a los establecimientos de menos de 50 trabajadores y el trabajo a domicilio. A partir de entonces, la edad mínima de admisión al trabajo fue aumentando paulatinamente.

Todavía en 1891, una ley que pretendía luchar contra abusos en la explotación infantil se limitó a elevar la edad mínima de trabajo de los diez a los once años; de hecho, apenas surgieron preocupaciones sociales durante la segunda mitad del siglo XVIII, pues estas condiciones se aceptaban como normales.

La Revolución Industrial viene a conformar un proceso de cambio constante y crecimiento continuo donde intervienen varios factores:

Las invenciones técnicas (tecnología).

Descubrimientos teóricos, capitales y transformaciones sociales (economía).

Revolución de la agricultura y el ascenso de la demografía.

Estos factores se combinan y potencian entre sí, no se puede decir que exista uno que sea desencadenante.

La maquinización de muchos procesos que hasta entonces habían sido efectuados manualmente, permitió la elaboración de éstos en serie, lo que trajo varias consecuencias:

En primer lugar, los costos de producción disminuyeron ostensiblemente, en parte porque al fabricarse de manera más rápida se invertía menos tiempo en su elaboración, y en parte porque las propias materias primas, al ser también explotadas por medios industriales, bajaron su costo.

En segundo lugar, se produjo la estandarización de la producción, de modo que los pocos productos antiguos y exclusivos fueron reemplazados por muchos productos nuevos, pero todos iguales unos a otros.

En tercer lugar, las sociedades industrializadas pudieron prescindir de mano de obra calificada, contratando a obreros menos preparados y despidiendo a vastas cantidades de ellos, con el consiguiente problema social que implicaban las crecientes masas de desocupados y parados, la precarización del empleo, y la brutal desigualdad entre bajos salarios y altas exigencias laborales.

En cuarto lugar, la disminución del costo de formar a obreros y artesanos liberó recursos para que sectores crecientes de la población pudieran acceder a una mejor educación, generando así una clase media que, con mayor o menor fortuna, consiguió ser un colchón entre los inmensamente ricos y los inmensamente pobres.

Estas novedades no siempre fueron bien acogidas por la población. Entre la gente cundió el miedo a que las máquinas algún día reemplazarían por completo el esfuerzo humano, y de esta manera se terminarían las fuentes de trabajo. El miedo a la cesantía y al paro forzoso llevó a muchos obreros a rebelarse, crear disturbios y arrasar con las industrias que habían incorporado máquinas. Si bien por una parte disminuyeron los puestos de trabajo, la consecuencia más nefasta fue la rebaja en el nivel salarial, y por tanto, se abrieron las puertas a horarios de trabajos infames y al pauperismo.

Surgió de esta manera el fantasma de la extrema pobreza. Además, la mejora en la explotación agrícola llevó a que muchos campesinos abandonaran el campo y buscara su futuro en la ciudad, enrolándose en las filas de los obreros, agudizando así la crisis entre unos pocos que empezaron a concentrar los medios de producción, y una vasta mayoría que trabajaba jornadas laborales de 14 ó 16 horas diarias, sin descanso semanal, por salarios de hambre y miseria. Estas durísimas condiciones laborales fueron retratadas en varias novelas de la época, como por ejemplo “Los miserables” de Víctor Hugo, u “Oliver Twist” de Charles Dickens.

Uno de los efectos colaterales de estos cambios sociales, es el incremento de la emigración. Campesinos arruinados y obreros sin nada que perder, decidieron abandonar Europa y tentar suerte en otras naciones. Una de las mayores emigraciones nacionales se produjo después de la gran hambruna en Irlanda de 1847, que llevó a numerosos irlandeses a cruzar el Océano Atlántico e instalarse en los Estados Unidos. Tiempo después, por mencionar otro ejemplo, el agente chileno Vicente Pérez Rosales reclutó a un buen contingente de alemanes para instalarlos en el sur de Chile, en calidad de colonos.

Pero la mayor parte de los obreros no podía, o simplemente no quería, marcharse a probar suerte en otro lugar. Las grandes revoluciones (la Revolución de 1830 y la Revolución de 1848) tuvieron un fuerte componente social, en particular en Francia, y los dirigentes defensores de los intereses de los obreros tuvieron destacada participación (si bien, a la larga, la Revolución de 1848 terminó decantándose en el Segundo Imperio de Napoleón III).

Precisamente en algunas de estas ciudades el crecimiento rápido, desordenado y sin criterios surgirán enormes suburbios superpoblados, sucios y conflictivos donde las epidemias de tifus o cólera se convierten en algo habitual. Estos suburbios surgían muchas veces en torno a una fábrica: estaban formados por los barrancones donde vivían los operarios de la misma fábrica.

Sin entrar en el conocido debate de si la industrialización mejoró o empeoró las condiciones de vida de los trabajadores, puede intentarse describir la situación en la que vivían estos obreros, que puede calificarse en general como muy mala, así como sus condiciones laborales habría que describirlas como espantosas: fábricas sucias, húmedas, oscuras, poco ventiladas y ruidosas. En estas fábricas poco sanas y peligrosas era habitual que sus obreros pasasen de doce a catorce horas diarias, trabajándose incluso sábados en jornada completa, y domingos hasta mediodía. La concentración de obreros en las fábricas es la que hace posible que estos trabajadores tomen conciencia de su situación y vean que mediante acciones colectivas podrían tratar de mejorar sus condiciones de vida. El sistema de fábricas se encuentra por tanto en el origen del movimiento obrero.

Consecuencias de la Revolución Industrial.

Los progresos técnicos que introdujo la Revolución Industrial, en el siglo XIX, transformaron todos los aspectos relacionados con la vida europea. Surge así una nueva historia de la civilización occidental, con las siguientes características:

Económicas: Se imponen la industrialización y el capitalismo.

Sociales: Predomina la burguesía y surge el proletariado.

Políticas: Se consolida el liberalismo político bajo la forma de monarquía constitucional.

Ideológicas: Prevalecen el racionalismo y el sentido crítico.

Industrialización: Se difundió por los países europeos y los Estados Unidos de Norteamérica.

Explosión demográfica: Se produce en los países industrializados una inesperada explosión demográfica a su vez, resultado adelantos higiénicos y médicos. El crecimiento de la población benefició a la industria y favoreció la inmigración hacia otros países.

Revolución Agrícola: Inglaterra realizó notables progresos; introdujo la siembra de plantas de origen americano (maíz, papa), estableció las faenas agrícolas, aplicó abonos y fertilizantes.

Desarrollo Comercial: El comercio se intensificó, los países industrializados tuvieron mayores oportunidades de vender mercancías y adquirir materias primas, se incrementaron el comercio, las comunicaciones y los transportes.

Aunado a lo anterior, en forma general se puede señalar que la Revolución Industrial provocó consecuencias, tales como:

La industria progresó.

La producción se hizo en serie.

Los precios de los productos bajaron.

Se formaron 2 clases sociales: Burguesía, compuesta por los dueños de fábricas y grandes comerciantes; y los Proletariados, compuesta por obreros.

Surge la explotación industrial de los infantes.

Hubo desempleo, porque con las máquinas no eran necesarios tantos trabajadores.

Aumentó la delincuencia.

Algunos obreros culparon a las máquinas de ser la causa de su desempleo y las destruyeron. Esto se llamó "Ludismo" porque el jefe de éste movimiento era Ned Ludd.

La burguesía explotó a los proletariados.

Los proletariados formaron organizaciones llamadas "Trade Unions" (sindicatos, para defender sus derechos).

Fueron logrando que la jornada de trabajo diario se fuera reduciendo, que se le pagara un salario adecuado y que se le diera derecho a huelga.

En la economía hubo un gran auge porque surgen los grandes capitales, las operaciones financieras y los cambios.

2.1.9. Marxismo.

A comienzos del siglo XIX, una serie de pensadores planificaron utopías sociales en las cuales se redistribuían los bienes para evitar la crisis social. Algo después llegó Karl Marx, quien los calificó despectivamente de socialistas utópicos, por sostener que sus modelos no eran sostenibles en la realidad, en contraposición a sus propias ideas, a las que calificó de socialismo científico. El marxismo, muy inspirado en el pensamiento de Friedrich Hegel, preconizaba la lucha entre los dueños del capital (la burguesía) y los trabajadores, debiendo imponer los segundos una dictadura del proletariado, como fase previa a la abolición completa del Estado, expresando estas ideas en su obra clave, *El capital*.

Marx no se conformó con ser un simple pensador, sino que pasó a la acción. Durante la Revolución de 1848 lanzó su *Manifiesto comunista*, con la célebre frase "¡Trabajadores del mundo, uníos!"²⁶

Sin embargo, de manera progresiva, el Estado había tenido que intervenir poco a poco en la regulación de las condiciones de trabajo, a través de las leyes sociales, creando el moderno Derecho del Trabajo, como una manera de responder a los apremiantes problemas derivados del industrialismo, tuvo que desactivar la bomba de tiempo que representaban las aspiraciones de grupos socialistas, comunistas y anarquistas.

De esta influencia no quedó a salvo nuestro país que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución, culminó con la promulgación de una Constitución en 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia un nuevo camino que habrá de culminar con la instauración de un nuevo orden, en el que quedará proscrita la explotación del hombre por el hombre.

²⁶ Página web //es.wikipedia.org/wiki/Manifiesto_del_Partido_Comunista el 20 de septiembre de 2008.

Sin embargo, la generalidad de los intentos proteccionistas del trabajo de los menores durante el siglo XIX fueron poco eficaces debido, entre otras causas, a la falta de cuerpos de inspección funcionales que velaran por el cumplimiento de las disposiciones legales probadas.

2.2. Antecedentes nacionales.

En nuestro país, por cédula real de 1682 expedida por Carlos II se prohibió el trabajo de los menores de 11 años en los obrajes e ingenios, salvo que se realizara a título de aprendizaje.

2.2.1. Época colonial.

Durante esta época la base del trabajo es la esclavitud, surgen el repartimiento y la encomienda; el repartimiento es la porción de terreno, con sus habitantes, que se distribuía entre los conquistadores en recompensa por sus servicios. La encomienda era una institución jurídica que suponía una determinada relación entre un español y un grupo de indígenas, mediante la encomienda la corona española entregaba o encomendaba indios a los españoles, que se convertían en encomenderos, con derecho a la percepción de tributos. A cambio, los encomenderos tenían la obligación de dar instrucción religiosa a los indios y protegerlos, así como a defender la tierra.

El primer repartimiento de indios en América ocurrió en La Española hacia 1496, unido a la exigencia del pago de un tributo impuesto por Cristóbal Colón a los habitantes de la isla. Colón dispuso que los indígenas comprendidos entre los 14 y 70 años de edad deberían satisfacer en forma trimestral un tributo en especie que podía consistir en oro, algodón, etc.

En 1503, Isabel la Católica consagró legalmente los repartimientos de indígenas y aceptó el trabajo forzoso de los indígenas, pero con la obligación de pagarles un

salario “porque eran hombres libres y no siervos.”²⁷ Los españoles, por su parte, estaban obligados a instruirlos y formarlos en la fe cristiana, debiendo pagar cada año a la Corona un peso de oro por cabeza de indígena repartido.

A través de los indios repartidos prosperaba la labranza, ganadería, casas y minas de los españoles. El rey cobraba impuestos, tenía a su vez indios propios, y con repartimientos pagaba los sueldos de los principales jueces y oficiales de las Indias y aun favorecía a personajes de España.²⁸

La encomienda en la Nueva España.

En 1536 se creó un tipo de encomienda que más tarde sería la impuesta en todo el continente. Consistía en “un derecho concedido por merced Real a los beneméritos de las Indias para percibir y cobrar por sí los tributos de los indios, que se les encomendaren por su vida y la de un heredero, conforme a la ley de la sucesión, con cargo de cuidar del bien de los indios en lo espiritual, y temporal, y de habitar, y defender las Provincias donde fueren encomendados, y hacer de cumplir todo esto, homenaje o juramento particular.”²⁹ Si bien algunos grupos indígenas estaban libres de impuestos, como los tlaxcaltecas, gracias a su cooperación con Cortés.

El encomendero estaba obligado a habitar en las Provincias en donde estuvieran sus encomiendas, así como a defender dicha tierra contra cualquier incursión militar extraña. Sellaba tal obligación con un juramento especial de fidelidad y vasallaje.

Trabajo de los indígenas.

En 1549 la Corona prohibió el servicio personal de los indios, pretendiendo que todos los habitantes de las Indias trabajaran con libertad. En el caso de los indios, éstos lo harían en sus comunidades si contaban con los medios de producción, o bien con los

²⁷ CRUZ BARNEY, Oscar. *Historia del Derecho en México*. Editorial Oxford, México, 2002, p.165.

²⁸ Ibidem, p. 164.

²⁹ Ibidem, p. 169.

españoles en tareas de corte urbano o rural mediante el pago de un salario. Entre 1561 y 1569, las Leyes de Indias establecen protección al trabajo de las mujeres y los niños. A finales del siglo XVI se ordenó que en lugar del antiguo sistema de repartimientos los indios salieran a las plazas y lugares públicos a contratarse con los españoles para trabajar en la construcción de edificios, descarga de Naos en los puertos, siembras, cuidado del ganado, etc.

Pero en 1609 se permitió el repartimiento de indios para agricultura, ganadería y trabajo en las minas de oro y plata por considerarse tales tareas como de interés común; los particulares continuaron prohibidos, con la insistencia de ir incorporando mano de obra esclava a los trabajos más duros. Se regularon los salarios, horarios, asistencia médica y demás condiciones de trabajo para los indígenas ocupados en estos repartimientos. Este sistema se suprimió en 1632, con excepción de los repartimientos para los trabajos en las minas. A partir de entonces, el trabajador ofreció sus servicios libremente.

Los gremios.

Una vez consumada la conquista, los antiguos soldados se vieron en la necesidad de dedicarse ya no a la guerra, sino a otros oficios y labores propios de la nueva situación. A esto hay que añadirle que los indígenas eran muy hábiles en los oficios mecánicos y las artes, con un alto grado de perfección en actividades como la platería, la plumaria, canteras, etc. Los españoles se encontraron con artesanos capaces de desempeñar diversos oficios con gran éxito, a los que se sumaron los enseñados por los religiosos en las escuelas.

A partir de 1542, en la Ciudad de México las primeras ordenanzas gremiales novohispanas fueron las de los sederos, bordadores, maestros de escuela, silleros, guarnicioneros de sillas y aderezos de caballos, cordoneros, zapateros, etc. Durante los siglos XVII y XVIII había más de 200 gremios en la Nueva España, entre los que

gozaban de gran prestigio el de los plateros, batihojas y tiradores de plata y oro, sederos, veleros, coheteros, sastres y calceteros.

En la estructura de los gremios la base correspondía al aprendiz, quien iniciaba su aprendizaje a temprana edad y a cambio de sueldos simbólicos.

2.2.2. México Independiente.

Esta época se inicia con el decreto de la abolición de la esclavitud, proclamado por Don Miguel Hidalgo y Costilla en la ciudad de Valladolid (hoy Morelia) el 19 de octubre de 1810, y confirmado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre del mismo año.

Más tarde, el 8 de junio de 1813 se autoriza la libre explotación industrial al proclamarse una ley originada en las Cortes de Cádiz que declara la libertad de nacionales y extranjeros para establecer fábricas sin requerir licencia y ejercer oficios sin necesidad de pertenecer a ningún gremio.

En el México independiente los gremios siguieron subsistiendo hasta su supresión derivada de la Ley del 12 de julio de 1859, el Decreto del 25 de junio de 1856, la Constitución de 1857 y, finalmente, las Leyes de Reforma.

Sin embargo, en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento insurgente, y algunos años después, se siguió aplicando el viejo derecho español, como las Leyes de Indias, las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias. En cuanto a las condiciones de los trabajadores, éstas no mejoraron; por el contrario, sufrieron las consecuencias de la crisis política, social y económica que prevalecieron en ese tiempo.

Surgen varios proyectos de Constitución tratando de convertir el trabajo en una fuente de riqueza para el país y no una fuente de poder para unos cuantos. Esto se

demuestra con el proyecto de 1842, por el cual se prohibía todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier tipo de industria y comercio, así como los monopolios del ejercicio de cualquier profesión.

Consumada la independencia de México, el primer antecedente de protección al trabajo de los menores aparece hasta 1856, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que disponía:

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

Más adelante, en el Congreso Constituyente de 1857, surgen dos ocasiones en las cuales intenta nacer el derecho del trabajo: la primera de ellas se da cuando el congresista Ignacio Ramírez reprocha a la Comisión Dictaminadora el olvido en que incurren con relación a los problemas sociales que aquejan a los trabajadores, y hace mención del derecho que tienen a recibir un salario justo, así como tener participación en los beneficios de la producción, y conmina a la asamblea que elabore una legislación que resuelva tales problemas; pero los diputados no tomaron decisión alguna al respecto.

La segunda ocasión se presenta en el seno del debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo. Aquí, Ignacio Vallarta expone un discurso en el que hace patente la explotación de que son objeto los trabajadores, así como la urgente necesidad de eliminarla. El proyecto de Vallarta proponía los siguientes contratos:

Servicio doméstico
Servicio a jornal
Contrato de obras a destajo o precio alzado
De los portadores o alquiladores
Contrato de aprendizaje
Contrato de hospedaje.

Pero al concluir, manifiesta que “las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley”, anulando por completo la posibilidad de que surja el derecho del trabajo. Opino que al negar la intervención de la ley, más bien se refería a las libertades de explotación al trabajador.

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

En el mismo año, el príncipe austriaco expidió un decreto que ordenaba: “A los menores de 12 años sólo podrá hacerseles trabajar pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse ese tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.”

Para sorpresa de sus promotores, Maximiliano resultó ser un progresista en varios temas, entre ellos el del trabajo de los menores, a quienes buscaba proteger dentro del contexto que privaba en esa época.

2.2.3. Régimen porfirista, la gesta de Cananea y la revuelta de Río Blanco.

Con el arribo del fenómeno industrial a nuestro país, el trabajo de los menores fue más demandado, ya que la industrialización requirió de ellos para que desarrollaran trabajos simples que no precisaban ser realizados por los adultos.

Las primeras industrias establecidas y desarrolladas en México, fueron las textiles.

Estas fábricas ocuparon la fuerza de trabajo de un gran número de niños, de tal suerte que en 1877, año en que Porfirio Díaz asume la presidencia por primera vez, el 20% de los obreros trabajando en las principales industrias textiles, eran menores de edad.

Los salarios percibidos en estas fábricas se establecían de acuerdo al grado de calificación y especialización para el trabajo, y tomando en cuenta la edad y el género. Los salarios más bajos, de doce o trece centavos diarios, correspondían a las mujeres y a los niños. Además, los salarios en general, eran objeto de diversos descuentos y multas.

Las jornadas de trabajo, tanto para hombres adultos como para mujeres y niños, eran de doce horas y media diarias, llegando a ser en algunos casos de dieciséis horas.

Durante todo el día, sólo contaban con dos descansos para comer, con una duración de tres cuartos de hora cada uno. Los domingos no trabajaban, pero no se les pagaba; al igual que los días festivos.

La gesta de Cananea y la revuelta de Río Blanco.

Las dos luchas obreras de mayor trascendencia de la primera década del siglo XX, orientadas por los revolucionarios magonistas, fueron las precursoras de la Revolución de 1910, debido a que en ellas los obreros no se limitaron a demandar mejoras laborales (la jornada de ocho horas, la igualdad salarial con los trabajadores

norteamericanos y el derecho a la organización sindical), sino también exigieron la caída de la dictadura porfiriana, la abolición de las tiendas de raya y la libertad de expresión, junto a una clara postura antiimperialista.

En Río Blanco, más que realizar una huelga de casi ocho mil obreros de las fábricas de la región, hicieron una revuelta popular que llamó a la población al levantamiento y a la resistencia frente al ejército de la dictadura. Pues el Partido Liberal Mexicano proponía a los obreros una organización sindical, con una visión política y partidista, que no confundía la acción sindical anarquista, que sólo buscaba las mejoras laborales, sin tomar en cuenta que la dictadura las impedía.

Para los magonistas del P.L.M. la lucha democrática y sindical necesariamente se vinculaban con la lucha política e ideológica contra la dictadura y contra la intervención de E.E.U.U., ya que éstos ahogaban cualquier derecho o libertad, por elementales que fueran. Para el P.L.M. cumplir el programa democrático y social de 1906 sólo era posible tras derrocar a la dictadura. “Porque para la dictadura, las demandas de los obreros eran motivo de burla o represión; el laudo arbitral presidencial del 7 de enero de 1907 así lo expresaba: exigía que las demandas obreras se hicieran por escrito, cuando el 85% de la población era analfabeta; prohibía el trabajo de los niños, pero de los menores de siete años; y prohibía las huelgas, sobre todo las intempestivas.”³⁰

La política constante de la dictadura era la represión. En ambas luchas hubo encarcelados, desaparecidos y muertos. En Cananea además con la intervención del ejército de E.E.U.U., de los *rangers*; y en Río Blanco a cientos de muertos los transportaron por tren para arrojarlos al mar. No obstante, ambas luchas y otras, liberaron las fuerzas populares para una revolución profunda, larga y compleja que transformó la Nación, reivindicó su identidad y llevó a la Constitución de 1917 las

³⁰ ALZAGA, Oscar. *Revista Trabajo y Democracia Hoy*, Número 64 (Especial), Tercera Edición, México, 2001. p.9.

demandas populares y obreras, por lo cual afirmamos que ambas gestas fueron también precursoras del modelo de Nación plasmado en 1917.

En cuanto al trabajo del campo realizado dentro de las haciendas, los menores realizaban diversas actividades, tales como el peonaje, la aparcería, el destajo y el enganche forzoso, percibiendo por ello los salarios más bajos, además de una ración de comida.

En su segundo periodo presidencial, Porfirio Díaz brindó grandes facilidades a la entrada de capitales extranjeros. Esto dio lugar a que españoles, holandeses, ingleses, norteamericanos y canadienses invirtieran fuertes sumas de dinero en diversas empresas que se establecieron por toda la República, en las cuales se utilizó el trabajo de un gran número de niños.

Durante todo este periodo no hubo autoridad ni legislación alguna que protegiera el trabajo de los menores de edad, hasta que los hermanos Flores Magón, en su programa del Partido Liberal mexicano, publicado el 1 de julio de 1906, en su punto 24, establecieron la prohibición absoluta de emplear a niños menores de catorce años.

El laudo dictado por Porfirio Díaz en 1907 para resolver el conflicto planteado por los trabajadores de Puebla y Tlaxcala resultó ser una vergüenza histórica, pues disponía en el artículo 7: “No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres...”

Resulta un retroceso el que Porfirio Díaz en 1907 permitiera en las fábricas el trabajo de los niños a partir de los siete años, pues Ignacio Comonfort en 1856 ya había fijado la edad mínima para trabajar en 14 años. Por otro lado, las fábricas en esa época carecían de las mínimas medidas de seguridad e higiene, amén de que la

miseria en que vivía la población obligaba a los padres a permitir el trabajo de sus menores hijos, sin la protección de dependencia o ley alguna.

2.2.5. Etapa posrevolucionaria y el Constituyente de 1917.

En el ámbito de las Entidades Federativas y previo a la Constitución de 1917, destacaron las leyes laborales de Jalisco y Yucatán. En la Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco, expedida por Manuel Aguirre Berlanga en 1914, se prohibió el trabajo de los menores de 9 años; el Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en abril de 1915 por una comisión encabezada por Rafael Zubarán Capmany, determinaba la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo a 12 años y el incremento de la protección hasta los 18. En el Estado de Yucatán, la Ley del Trabajo, expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, reglamentó el trabajo de las mujeres y los menores.

Durante esta etapa se promulgaron varias e importantes leyes en diversos estados de la República Mexicana, con el fin de establecer y proteger los derechos de los trabajadores así como sus condiciones de trabajo. En dichas leyes, por primera vez se dictan normas que regulan el trabajo de los menores de edad.

El 7 de octubre de 1914, el Gobernador de Jalisco, Manuel Aguirre Berlanga, expide la primera Ley del Trabajo mexicana, estableciendo en el artículo segundo la prohibición del trabajo de los menores de nueve años. A los niños de nueve a doce años se les permite laborar en aquellos trabajos que sean compatibles con su desarrollo y que les permitan asistir a la escuela. Determina un salario mínimo de cuarenta centavos diarios para los mayores de doce años y menores de dieciséis.³¹

Por su parte, la Secretaría de Gobernación el 12 de abril de 1915 elabora un proyecto de ley conocido como Ley Zubirán, estableciendo que el trabajo de los menores sólo debe ser utilizado en trabajos diurnos, que no requieran gran concentración y que no

³¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 63.

perjudiquen su desarrollo, salud y moralidad, y les permita continuar con su instrucción escolar, reduciendo la jornada diaria de trabajo de los menores de dieciséis años, a seis horas.

El 14 de mayo de 1915, en Yucatán, el general Salvador Alvarado expide su legislación laboral, en la que prohíbe el trabajo de los menores de trece años en establecimientos industriales; prohíbe el trabajo de los menores de quince años en los teatros, así como los trabajos que perjudiquen su salud, prohibiendo también el trabajo de las mujeres menores de dieciocho años en los mismos tipos de trabajos.

En el Estado de Veracruz, el 14 de enero de 1918, Don Cándido Aguilar expide su Ley Laboral, en la que al hacer mención del trabajo de los menores, señala que los hombres y mujeres mayores de doce años y menores de dieciséis sólo podrán trabajar con permiso de la autoridad municipal; los contratos celebrados por los mayores de dieciséis se podrán rescindir por medio de su representante legítimo cuando así sea conveniente para los intereses del menor; y permitiendo que los niños de diez años puedan comenzar a trabajar como aprendices de artesanos.

Posteriormente y de nuevo en el estado de Yucatán, el 12 de octubre de 1918 se expide un Código de Trabajo. En él se establece que los menores de dieciocho años, para poder trabajar deben contar con la autorización de quien ejerce la patria potestad sobre ellos.

En todas estas leyes también se señalaron prohibiciones a los trabajos peligrosos e insalubres para los menores, prohibiéndoles también que realicen jornadas nocturnas.

El Constituyente de 1917

Producto de los apasionados debates que tuvieron lugar en el seno del Congreso Constituyente de Querétaro en 1916-1917, se logró garantizar los derechos de los

trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Carta Magna. Fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estoy de acuerdo con el Maestro Jorge Carpizo, acerca de que la obra del Constituyente de Querétaro trascendió a algunas legislaciones contemporáneas: "...podemos afirmar que la Constitución de Querétaro ha tenido prolongación internacional. El águila –símbolo de nuestra nacionalidad- ha extendido, como ya hemos dicho, sus alas a los continentes y los ha cobijado con su sombra y así sólo nos resta decir que esa águila, que un día posó en el nopal, destruya la serpiente y vuele alto."³²

Los diputados constituyentes decidieron incluir en el texto original del artículo 123, en las fracciones II, III y XI, las siguientes medidas de protección del trabajo de los menores:

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

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

...

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

³² . CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Op. Cit. p. 309.

Durante el periodo presidencial de Adolfo López Mateos se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 constitucional y los correlativos de la ley de 1931. Con esas reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las diez de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años, en un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente.

De esta manera, puedo concluir que en la época próxima al Constituyente, de 1914 y hasta 1929, aun a pesar de las incipientes leyes laborales estatales y del artículo 123 constitucional, el derecho del trabajo apenas comenzaba a fraguarse, pues no hubo ninguna ley a nivel nacional que se refiriera a la situación laboral de los trabajadores ni a los problemas que éstos padecían, y mucho menos que aportara alguna solución al respecto.

Capítulo 3

Marco jurídico del trabajo de los menores en México

3.1. Normatividad nacional.

En el ámbito nacional, las leyes que protegen el trabajo de los menores de edad son la Constitución Política, en su artículo 123, y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo. A continuación estudiaremos ambas leyes.

3.1.1. Artículo 123 constitucional.

Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí el 5 de octubre de 1910. Desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la “No Reelección”. De 1911 a 1913 se suceden los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero.

La traición a los ideales de los campesinos produce la rebelión de Emiliano Zapata. Tiene lugar la traición militar de Victoriano Huerta.

La legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza negaron legitimidad al usurpador el 19 de febrero de 1913 y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo.

Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista. De este movimiento nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.

El usurpador Huerta abandonó el poder el 5 de julio de 1914. Venustiano Carranza, en su discurso de Hermosillo el 24 de septiembre de 1913, dijo: “Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases; queramos o no queramos

nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas tendrán que imponerse en nuestras masas; y no sólo repartir la tierra y las riquezas nacionales, no es el sufragio efectivo, no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir riquezas nacionales; es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, es buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional.”

El 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la Constitución. La exposición de motivos de dicha convocatoria decía:

“Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.”¹

La política constante de la dictadura era la represión. En ambas luchas hubo encarcelados, desaparecidos y muertos

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

Don Venustiano Carranza leyó un discurso y entregó el proyecto de constitución reformada.² En ese discurso, el primer jefe explicó la situación socio-política del país. Reconoció a nuestra constitución de 1857 como una norma de ideales, pero sin vigencia efectiva. Señaló cómo los principios e instituciones que la Carta Magna

¹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 58.

² Existió un proyecto anterior que fue el que elaboró la Secretaría de Justicia en 1916, y que en algunos aspectos inspiró el proyecto de Carranza. Véase *Derechos del Pueblo Mexicano*, tomo II, México, 1967, p. 507.

recogía no se cumplían y enumeró: el Juicio de Amparo convertido en arma política, el principio de la soberanía del pueblo sin realidad, los tres poderes tradicionales de todo Estado ejercidos por una sola persona, y el sistema federal ahogado por el poder central.³

Una vez nombrada la Comisión de Constitución, Fernando Lizardi leyó el proyecto de constitución que proponía don Venustiano Carranza.

Dicho proyecto había sido redactado por José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, con la colaboración de Félix F. Palavicini y Alfonso Cravioto.

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

De las reformas más notorias que contenía el mencionado proyecto, la única que se refería al trabajo fue la que se agregó al último párrafo del artículo 5: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles". Es todo lo que Carranza proponía para mejorar las condiciones de los trabajadores de principios del siglo XX.

Así que en el aspecto laboral "fue decepcionante el proyecto constitucional presentado por el Primer jefe."⁴ Pero pronto los trabajadores y el pueblo de México se harían oír a través del Constituyente y lograrían una Constitución ejemplarmente social.

³ CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Op. Cit. p. 74.

⁴ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 58.

3.1.1.1. Los debates.

En 1857 los debates sobre los derechos del hombre revistieron gran importancia, los discursos fueron de vibrante contenido, expresados en forma bella. En 1917, el capítulo de los derechos del hombre suscitó los más apasionados debates sobre la enseñanza, el trabajo y la tierra; de estos dos últimos debates brotaron los derechos sociales del hombre.

3.1.1.2. Debates sobre el trabajo.

El hombre ha vivido y vive oprimido. Las grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la dignidad humana. Pero no hay que desconocer que de 1920 a nuestros días, el trabajador ha ganado batallas importantes. Si a pesar de los indiscutibles logros, el trabajador aún es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX.

La situación que John Steinbeck narra en *Las viñas de la ira* es un grito desgarrador, donde los recolectores de fruta en California, Estados Unidos, son explotados en forma aterradora, lo cual los hace vivir casi como animales. Y esto lo narra un nativo de ese país a fines de la tercera década del siglo XX.

La situación del trabajador en México a principios de 1917 no era menos deplorable que las narradas en la obra mencionada. La voz del trabajador pronto se hizo oír, y el Congreso Constituyente la escuchó. Mario de la Cueva dice que: “La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia.”⁵

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo*. UNAM. México, 1965. p. 5.

En México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrolló en los días que nuestro Constituyente discutió los antecedentes del artículo 123. El pueblo se dio una legislación que enaltece y enorgullece a nuestro movimiento social.

En la décima sesión ordinaria, celebrada el 12 de diciembre, la comisión presentó su dictamen sobre el artículo 5; en la exposición de motivos de este artículo se manifestó que en el correlativo del proyecto de Carranza se encontraban dos innovaciones respecto al contenido del precepto de 1857: a) dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciera de ejercer determinada actividad en el futuro, y b) límite máximo del contrato de trabajo a un año.

La comisión aceptó estas novedades y agregó otras. Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora presentaron una iniciativa donde habían propuesto a la comisión que al artículo 5 de Venustiano Carranza se le adicionaran algunos principios, de los cuales la comisión aceptó: la jornada máxima de trabajo de 8 horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños; y se rechazaron otros principios: establecimiento de juntas de conciliación y arbitraje, a trabajo igual salario igual sin hacer diferencia de sexos, derecho a la huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo. Estos puntos los excluyó la comisión por considerar que no tenían cabida en la sección de garantías individuales, pero que serían tratados al discutirse las facultades del Congreso Federal.

El 26 de diciembre la comisión presentó su tercer dictamen. Lo principal de su discurso estribó en su afirmación de que incluir la frase: *La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas*, le quedaba al artículo “exactamente como

un par de pistolas a un Santo Cristo.”⁶ La idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

Cayetano Andrade defendió el dictamen y Rubén Martí lo criticó. Heriberto Jara dijo que los juristas y los tratadistas podían encontrar ridículo consignar en una constitución la jornada máxima de trabajo, pero el precepto era necesario y la experiencia así lo demostraba. Nuestra Constitución de 1857, por establecer sólo principios generales, había resultado, como comúnmente se dijo “un traje de luces para el pueblo mexicano”. Agregó que el establecimiento de la jornada máxima tenía como finalidad garantizar la libertad del trabajador, su vida y sus energías, y que la Constitución se pretendía hacer “como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no, señores, yo estimo que es más noble sacrificar esta estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad, salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro.”⁷

Héctor Victoria manifestó su inconformidad tanto con el artículo de Venustiano Carranza como con el del dictamen, porque trataba superficialmente el problema obrero; quería que en la Constitución se dieran bases precisas sobre las cuales legislarían los Estados en materia laboral: creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones por accidentes, seguros de trabajo, jornada máxima, salario mínimo, descanso hebdomadario, higienización de talleres, prohibición de jornada nocturna a mujeres y niños, etc. Victoria, también, criticó el plazo obligatorio de un año para el contrato de trabajo.

⁶ CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Op. Cit. p. 95.

⁷ Diario de los Debates. Consultado en la página del senado de la República, LVI Legislatura: <http://www.senado.gob.mx/diario.php>, el 05 de diciembre de 2008.

Dionisio Zavala pensó que era el momento oportuno para hacer justicia a la clase trabajadora, y recordó que los obreros habían sido el factor principal del triunfo del movimiento social.

Jorge E. Von Versen pidió que el Congreso votara en contra del dictamen, por establecer éste el plazo obligatorio de un año de trabajo para el obrero, lo cual, pensó, sería gravemente perjudicial para el trabajador. Dijo que la clase obrera debía tener toda clase de garantías y tener asegurado su porvenir.

Al decir de Jorge Carpizo, los discursos de esta sesión fueron llenos de contenido, era el pueblo mexicano, era el obrero, quien venía a defender sus derechos. La idea se había apoderado de los presentes y era imposible retroceder. De aquí, pasos para adelante pero ninguno para atrás.⁸

El discurso siguiente lo pronunció Froilán C. Manjarrez, quien fue el primero en proponer que el problema laboral se tratara en todo un capítulo, o en todo un título de la Norma Fundamental; afirmó que ello era imprescindible ya que nadie podía asegurar que el entonces próximo Congreso se formaría por revolucionarios y otorgaría a los obreros sus legítimos derechos. Su discurso es de gran importancia, en un arranque lírico expresó: “a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos porque debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas

⁸ CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Op. Cit. p. 96.

y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta.”⁹

Terminó diciendo que si era preciso pedirle a la comisión que les presentara un proyecto en que se comprendiera todo un título, toda una parte de la Constitución, él estaría de acuerdo, porque con ello habrían cumplido su misión de revolucionarios.

David Pastrana Jaimes criticó la idea del año obligatorio de trabajo. Opinó que el punto decisivo era el del salario, el cual debía ser suficiente no únicamente para vivir, sino para lograr el perfeccionamiento del obrero y el de su familia.

La discusión continuó el 27 de diciembre. El primer discurso importante de esa sesión lo pronunció el diputado Porfirio del Castillo, quien se declaró en contra del año obligatorio de trabajo y dijo que si el patrón quería conservar al obrero, que lo tratara bien, le diera una jornada justa y sobre todo un salario equitativo.

El discurso de Carlos L. Gracidas tiene singular importancia. Fue el primero en pedir que el trabajador participara de las utilidades de la empresa, considerando este punto como el más importante de toda la legislación laboral y el que llevaría felicidad al obrero, por ser este precepto el que resolvería el grave problema de la injusticia social.

El 28 de diciembre, Alfonso Cravioto dijo que “los renovadores pedían escuelas y tierras para el pueblo por considerar que la libertad de los hombres está en relación directa con su situación cultural y con su situación económica... así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución mexicana

⁹Diario de los Debates. Consultado en la página del senado de la República, LVI Legislatura: <http://www.senado.gob.mx/diario.php>, el 05 de diciembre de 2008.

tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.”¹⁰

José Natividad Macías manifestó que Carranza tenía especial interés por el problema laboral, que Luis Manuel Rojas y él habían formulado leyes de trabajo por encargo del primer jefe, que dichas leyes estaban inspiradas en la legislación norteamericana, inglesa y belga. Expresó ideas elevadas, expuso su deseo de “sacar al trabajador de la miseria en que se encuentra, hay que sacarlo de esas chozas inmundas en que vive en las haciendas y en las fábricas, para decirle: sois hombre y merecéis, como ciudadano de la República, todas las consideraciones que merece un hombre libre...

Un pueblo miserable, un pueblo harapiento, un pueblo pobre, no podrá ser jamás un pueblo libre. La revolución quiere que los mexicanos sean hombres civilizados, que tengan la independencia económica para que puedan ser unos ciudadanos de la República y las instituciones libres puedan funcionar para hacer la felicidad de la Nación”.¹¹ Propuso que Pastor Rouaix formulara las bases generales del nuevo artículo, para lo cual le entregaría las leyes laborales que él y Luis Manuel Rojas habían elaborado.

Francisco J. Múgica pidió permiso para retirar el dictamen, lo cual le fue concedido por el Congreso.

Pastor Rouaix invitó al licenciado José Inocente Lugo (Jefe de la Dirección del Trabajo, de la Secretaría de Fomento, quien no fue diputado constituyente) y a Rafael L. de los Ríos (su secretario particular) para colaborar en la formulación del capítulo sobre el trabajo.

¹⁰ Ibidem, p.1028.

¹¹ Ibidem, p.1039.

José Inocente Lugo aportó los estudios que sobre la materia había hecho la dirección a su cargo. Con estos estudios, con las leyes redactadas por José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas y con los postulados fundamentales de los debates, se formó la estructura de nuestro artículo 123.

Antes de que la Asamblea conociera el proyecto lo conoció Carranza y dio su consentimiento. El 13 de enero de 1917 se leyó ante el Congreso la exposición de motivos, redactada principalmente por José Natividad Macías, de la cual las ideas más importantes son:

- I. El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora en la relación obrero-patronal, para asegurar al trabajador un mínimo de condiciones que le permitan llevar una vida digna.
- II. La consideración de que la nueva reglamentación laboral borraría las odiosas desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana, y no como una cosa.
- III. Por la desigualdad de medios económicos e influencia social, para resolver los conflictos sociales mejor que la justicia ordinaria es la conciliación.
- IV. El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones.
- V. Que para terminar con la cadena de esclavitud de padres e hijos, se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador.
- VI. Se asentaba que la nueva legislación no acabaría por completo con la penosa situación del trabajador. Se trataba de mínimos reglamentarios los

establecidos, pero necesarios, ya que con la primera batalla ganada se seguiría adelante, hasta que llegaran a desaparecer las injusticias sociales.

Al proyecto presentado por Pastor Rouaix la comisión dictaminadora le suprimió algunos párrafos y le agregó otros, lo cual completó las ideas y las mejoró; además, la comisión agregó las fracciones XXVI y XXVIII. Al artículo le correspondió ser el número 123 y la comisión denominó al título VI “Del Trabajo y la Previsión Social.”

3.1.1.3. El texto final.

Del texto final del artículo 123, transcribo las cláusulas más importantes y las relacionadas con el trabajo de los menores:

“Título VI DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

...

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

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

...

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

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

...

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

...

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejecución de la industria o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

...

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

...

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

...

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

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

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

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

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

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

El artículo 5 y el 123 se votaron al mismo tiempo y fueron aprobados unánimemente por los 163 diputados presentes.

La importancia del artículo 123 está en que “rompió el mito del derecho de las fuerzas económicas a desarrollarse libremente, sin consideración a la nobleza del trabajo y a la dignidad del hombre.”¹² La esencia del artículo estriba en la idea de libertad, ya no sólo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía.

“Nuestro artículo, como Minerva, nació rompiendo la cabeza de un dios: la omnipotente economía, y abrió cauce a una nueva idea de estructura económica, donde se desea que termine la explotación del hombre por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones

¹² DE LA CUEVA, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 27.

tengan igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le dé al hombre su lugar en la escala social.”¹³

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

La Constitución se firmó el 31 de enero de 1917 y entró en vigor el 5 de febrero del mismo año.

3.1.2. Las reformas al artículo 123.

La Constitución Mexicana de 1917 no ha sido estática en sus disposiciones, “hace mucho tiempo dejamos atrás las tesis racionalistas que entendían a la Constitución como un orden normativo hecho de una vez para todas, definitivo, inmutable, insensible al cambio social. Por el contrario sabemos que las constituciones se van haciendo, que son el resultado de un diálogo continuo entre la realidad y la norma, donde aquélla fuerza la existencia de ésta, y ésta la de aquella.”¹⁴

“La realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y las aspiraciones de un pueblo. La Constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad. Si no fuera así, llegaría a tener el valor de una hoja de papel, según conocida expresión de Lasalle. Luego, la Constitución tiene que cambiar.”¹⁵

El primer texto del artículo 123 respondió a las inquietudes generadas durante los años anteriores a su aprobación. Es difícil separar el análisis del artículo 123 de lo que podríamos llamar la filosofía de la Revolución que le dio vida. En el texto original

¹³ CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Op. Cit. p.105.

¹⁴ MADRAZO, Jorge. *Las Reformas a la Constitución de México* (Conferencia), Febrero de 1983, p. 1.

¹⁵ CARPIZO, Jorge. *Estudios Constitucionales*. UNAM. México, 1980, p. 303.

se encuentran reflejadas las corrientes de la época, nacidas durante el proceso revolucionario; el Constituyente de Querétaro lo elaboró con gran pasión y con un espíritu abierto al porvenir, “prueba de ello es que de las 30 fracciones con que contó en 1917 el artículo 123 constitucional, 16 de ellas no han sido objeto de modificación alguna”¹⁶, sin que por ello hayan perdido aplicabilidad.

Durante los 12 años siguientes a la aprobación del texto original del artículo 123, éste se conservó intacto; fue hasta el 6 de septiembre de 1929 cuando se publicaron en el Diario Oficial las primeras reformas; “a partir de ese momento, el artículo 123 ha sufrido 33 modificaciones.”¹⁷

Las reformas que ha tenido la Constitución han sido duramente criticadas; “considero que sólo deben ser válidas aquellas reformas constitucionales que reflejen un cambio social trascendente, o que pretendan inducirlo. El resto de las pretensiones reformistas deben ser desechadas, porque hacen perder la confianza en la Ley Fundamental y la desgastan.”¹⁸

Las reformas que se han hecho al artículo 123 constitucional han tenido esa validez que las justificó plenamente y que las constituyó en respuesta a las inquietudes y necesidades de su tiempo.

En orden cronológico, las reformas más importantes y las relacionadas a los menores, hechas al artículo 123 constitucional, comentando el contexto histórico y las razones socioeconómicas que les dieron lugar, son las siguientes:

1. Las presiones que los trabajadores ejercieron para recibir un trato igual por parte de la Ley, que desvirtuara el trato diverso a los trabajadores, lo cual implicaba la

¹⁶ DAVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México, 1991. p. 47.

¹⁷ *Ibidem.*, p. 48.

¹⁸ MADRAZO, Jorge. *Las Reformas a la Constitución de México*. Op. Cit. p. 99.

rotunda negación del principio de igualdad de derechos, repercutieron también en el aspecto de la seguridad social al adicionarse la fracción XXIX para declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social (Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929.)

2. Como consecuencia de la federalización de la legislación del trabajo en 1929, se creó de hecho una jurisdicción federal laboral. Años después se adicionó la fracción XXXI para establecer un sistema competencial de doble aplicación (federal y local) de las normas de trabajo, a través de la determinación de las materias que excepcionalmente corresponde conocer a las autoridades federales. Esto significa que la competencia local es la regla; y la competencia federal, la excepción, con estricto apego a la disposición del artículo 124 constitucional (Diario Oficial de 18 de noviembre de 1942.)

3. En un ambiente propicio para incorporar al derecho mexicano las tendencias internacionales de proteger a los menores trabajadores, se reformó, como parte de un paquete legislativo que incluyó siete fracciones, la fracción II del apartado "A", con el fin de generalizar a todo tipo de servicios la prohibición del trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche; prohibición que antes de la reforma se limitaba al trabajo en establecimientos comerciales (Diario oficial de 21 de noviembre de 1962.)

4. Complementaria de la anterior está la reforma a la fracción III del Apartado "A", que consistió en aumentar la edad mínima para ingresar a trabajar, de 12 a 14 años. Esta solución, si bien tuvo el afán de proteger la salud, moralidad e instrucción de los menores trabajadores, se olvidó de que muchos de esos menores, a quienes ahora se les prohibía el trabajo, eran importantes contribuyentes del presupuesto familiar (Diario Oficial de 21 de septiembre de 1962.)

5. Se reformó la fracción VI del apartado "A" para establecer los salarios mínimos profesionales y del campo; también dispuso el establecimiento de un sistema para la

determinación de los salarios mínimos, a través de Comisiones Regionales con aprobación de una Comisión Nacional, con base a zonas económicas (Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962.)

6. La fracción XXII del apartado “A” se adicionó con la frase siguiente: “La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización”; se trata de la posibilidad de establecer excepciones al principio de la estabilidad absoluta, pero sólo en los casos en que se justifique y que limitativamente enumeraría la Ley (Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962.)

7. Se adiciona la fracción XII del apartado “A” que se refiere a la vivienda de los trabajadores; crea un sistema habitacional a base de aportaciones de los patronos, que integran un fondo nacional de vivienda, y establece un sistema de autofinanciamiento para permitir créditos baratos. Asimismo se establece como de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo de integración tripartita que administre los recursos del Fondo. Esta reforma “introdujo en la Constitución la mayor mentira constitucional de nuestra historia... condonó graciosamente la obligación de las empresas e impuso al pueblo la obligación de constituir un fondo de beneficio de los trabajadores”¹⁹ (Diario oficial de 14 de febrero de 1972.)

8. En vísperas del Año Internacional de la Mujer (1975), el Presidente Luis Echeverría promulgó un decreto mediante el cual elevó a rango constitucional la igualdad jurídica del hombre y la mujer, plasmándola en el artículo 4º de la Constitución. En consonancia con esa modificación se dio un “paquete legislativo” que repercutió en el ámbito laboral. Dentro de este paquete se reformó la fracción II del apartado “A” en el sentido de que algunas labores que estaban prohibidas a las mujeres, dejaron de estarlo (Diario oficial de 31 de diciembre de 1974.)

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 402.

9. Vinculada estrechamente con la reforma anterior, se creó una nueva fracción XIII para garantizar constitucionalmente el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento. Este derecho se había regula confusamente en la Ley de 1931; con la nueva reforma constitucional se hizo la reglamentación correspondiente en la Ley de 1970. “Se dijo en la exposición de motivos de la reforma constitucional, que el avance tecnológico se halla íntimamente vinculado al aumento de los índices de productividad, que la adecuada formación de los trabajadores los libra de inadaptación en su medio de trabajo y erradica las prácticas nocivas en la producción, y que legislar sobre capacitación beneficiaba lo mismo al trabajador que al empresario, por lo cual se hacía necesario garantizar en el más alto nivel jurídico este importante derecho”²⁰ (Diario Oficial de 9 de enero de 1978.)

3.1.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

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

²⁰ DÁVALOS, José: *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 4.

También en julio de 1929 fue presentado el primer “Proyecto de Código Federal del Trabajo”. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. “La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.”²¹

El segundo Proyecto, que ya no llevaría el nombre de “Código”, sino de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora estuvo integrada por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes para prepararlo tuvieron en consideración las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. El Proyecto fue enviado para su aprobación a la Cámara de Diputados en mayo de 1931.

En la exposición de motivos de la reforma al artículo 73 constitucional, el Jefe del Ejecutivo decía que era inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo porque las relaciones entre obreros y patronos se habían continuado regulando con fundamento en las bases establecidas por el artículo 123, en un conjunto de normas de carácter consuetudinario y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación, reglas un tanto imprecisas y contradictorias que no podrían suplir indefinidamente la ley.

Era indispensable, pues, que tanto trabajadores como empresarios conocieran de manera inequívoca las normas que debían regir sus relaciones, lo que sólo era posible a través de la ley.

“Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga, en relación con las demás que rigen la vida social, es indiscutiblemente la única que consigue

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 358.

seguridad y certeza a la sociedad, y constituye en sí misma un apreciable bien cultural.”²²

El gobierno, por su origen y por convicción -decía la exposición de motivos- no puede formular una ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para la clase trabajadora.

El artículo 123 constitucional, que se iba a reglamentar, señalaba una dirección determinada, y a la sombra de las bases que en él se consagran, las organizaciones obreras del país habían logrado definir y afianzar un conjunto de derechos que el gobierno, emanado de la revolución, no podía desconocer.

El 10 de julio de 1931, las comisiones especiales de la Cámara Baja rindieron su dictamen, y puesto el proyecto a discusión en lo particular, fue aprobado por unanimidad el 4 de agosto del mismo año, pasando a la Cámara de Senadores donde igualmente fue aprobado el 13 de agosto y enviado al Ejecutivo para su promulgación y publicación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue promulgada el 18 de agosto por el Presidente Pascual Ortiz Rubio. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La Ley se encontraba dividida en once títulos:

En el primero, titulado Disposiciones Generales, se definía a los sujetos del derecho del trabajo; se estatuyó el principio de la libertad de trabajo y sus limitaciones legales; se fijaban las reglas generales sobre prestación de servicios y se enumeraban las fuentes del derecho obrero.

²² ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. *La Justicia Laboral. Monografía*, Editorial Ista. México, 2001. p. 81.

En el título relativo al contrato de trabajo, se determinaban las formas usuales de contratación: el contrato individual y el contrato colectivo, estableciéndose la capacidad requerida, la forma de prestar el consentimiento, las estipulaciones obligatorias, las ilícitas y las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato.

Asimismo se reglamentaban los efectos del contrato de trabajo, las horas de trabajo, los descansos legales, el salario mínimo, el reglamento interior de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, las obligaciones de los patrones, de los trabajadores y las formas de modificación, suspensión o conclusión del contrato de trabajo.

Además, se reglamentaban las formas especiales de trabajo, como el trabajo doméstico, el de mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo, el de las pequeñas industrias, el de la industria familiar, el trabajo a domicilio y en forma especial el contrato de aprendizaje.

En esta Ley se incluyen tres instituciones del Derecho del Trabajo: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales se reglamentan tomando como criterio el principio del riesgo profesional. Sin embargo, el Gobierno Federal consideraba en la exposición de motivos la reglamentación de esta materia como provisional, pues era indispensable el establecimiento del seguro obligatorio.

Por lo que toca a las autoridades del trabajo, éstas deberían proveer a la solución pacífica de los conflictos entre los factores de la producción: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas órganos jurisdiccionales encargados de aplicar la Ley del Trabajo, pudiendo ser de jurisdicción federal o local.

Las primeras deberían resolver toda controversia que afectara los intereses de los trabajadores y patrones en las industrias que, por disposición constitucional,

quedaran bajo la competencia de las autoridades federales, y las segundas para resolver las controversias que se presentaran en relación con las industrias de jurisdicción local.

Un título especial trataba el procedimiento ante las Juntas, el cual se procuraba que resultara sencillo, rápido y poco oneroso. Se proponía que el procedimiento fuera oral y se señalaban términos perentorios para la decisión de los litigios.

Para garantizar la correcta aplicación de la ley, en el proyecto se proponía un título que contenía disposiciones relativas a las responsabilidades de los funcionarios encargados de hacerla cumplir, y otro referente a las sanciones en que podían incurrir los patrones cuando no cumplieran con las obligaciones que la misma les imponía.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una larga vida, pues estuvo en vigor 39 años, y fue sustituida por la nueva Ley, en vigor a partir del primero de mayo de 1970.

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

En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero-patronales.”²³

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 359.

3.1.4. Reformas a la Ley de 1931.

La Ley de 1931 fue modificada en diversas ocasiones. La más importante ocurrió en 1962; siendo Presidente de la República Don Adolfo López Mateos se reformó tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, constituyendo uno de los principales avances de las instituciones y del derecho mexicano del trabajo.

Por la reforma se crearon las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos y de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; además se separaron en dos capítulos diferentes los preceptos protectores del trabajo de las mujeres y de los menores, tratados desde el Constituyente de 1917 como un mismo problema.

La edad de los menores para poder trabajar se elevó de los 12 a los 14 años, con el requisito de obtener un certificado médico que acreditara su aptitud para el trabajo y un permiso otorgado por las autoridades administrativas del Trabajo y de la Previsión Social.

3.1.5. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

En 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una Comisión integrada por Salomón González Blanco, quien fue Secretario del Trabajo y de la Previsión Social y, según Néstor de Buen, “hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos tanto como ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como subsecretario y secretario del ramo y eminente catedrático.”²⁴; con el maestro Mario de la Cueva, los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y por el maestro Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM. Esta comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva, y en los primeros días de 1968 el Presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por decisión de Díaz Ordaz, que nos parece que fue muy atinada, se remitió el proyecto a los

²⁴ Ibidem, p. 379.

sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal se abstuvo de hacer comentarios y se estimó oportuno que los sectores sociales nombraran comisiones para la discusión del proyecto con sus autores.

La clase patronal formó una comisión con distinguidos especialistas y otro tanto hizo el sector obrero, observando ambos grupos una muy distinta actitud. “Los primeros, de crítica feroz al Anteproyecto, al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a lo que veían como una orden presidencial.”²⁵ “Sin embargo, de las sugerencias del sector obrero se derivaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.”²⁶

Formulado de nuevo el Proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la Iniciativa a las Cámaras, donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio dividido en tres partes: aspectos no objetables, aspectos objetables, a su vez subdivididos en conflictivos, económicos y administrativos, y aspectos inaceptables. De estos últimos, Mario de la Cueva recuerda la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación; además, el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba y restablecer el de aprendizaje.²⁷

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Por iniciativa de los diputados y senadores se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras no tanto, pero sin alterar sustancialmente el documento original.

²⁵ Idem.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p. 59.

²⁷ Ibidem, p. 60.

En su elaboración, la Nueva Ley configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los Mártires de Chicago.

Entre las innovaciones más relevantes de la Ley de 1970, en relación a la de 1931, consideramos importante señalar las siguientes:

1. Se pasa del contrato libre al contrato dirigido y la función tutelar de la ley se sobrepone incluso a la voluntad del sujeto tutelado con los llamados derechos irrenunciables a favor de los trabajadores.
2. Se pretende crear un plano regulador de igualdad teórica que contrarreste al plano efectivo del hombre real en desigualdad práctica ante la vida, a fin de coadyuvar a la realización efectiva de la justicia social.
3. Establece un nuevo concepto de trabajador al señalar que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”
4. Se define lo que debe entenderse por trabajador de confianza y al mismo tiempo se señalan los conceptos de patrón e intermediario.
5. Uno de los logros más relevantes es la independencia del Derecho del Trabajo del derecho común. También es importante que en esta ley la relación de trabajo, por regla general, tendrá su origen en el contrato de trabajo.

6. Al analizar las relaciones individuales de trabajo, señala la importancia que en éstas ejerce la influencia de los contratos colectivos.

7. A pesar de que se establece como norma general que la duración máxima de la jornada de trabajo no será mayor de 8 horas, para el caso excepcional de que ésta sea rebasada estipula claramente su reglamentación. Respecto a los días de descanso obligatorio, la nueva ley crea la obligación para el patrón de pagar salarios triples, en el caso de que el trabajador preste sus servicios en los días de descanso semanal o días festivos.

8. Respecto al salario, éste será integrado con la cantidad en efectivo que reciba el trabajador y con el conjunto de todas las prestaciones otorgadas al mismo. Al mismo tiempo se establecen normas protectoras y privilegios a favor del salario de los trabajadores.

9. Adiciona importantes reformas a favor de los trabajadores con relación a la participación de los mismos en las utilidades de las empresas.

10. Se marcaron los primeros pasos para lograr la construcción de casas habitación de fácil adquisición para los trabajadores.

11. El establecimiento de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, en función de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como el otorgamiento de garantías para aquellos trabajadores que lleven a cabo inventos o descubrimientos dentro de su jornada de trabajo.

12. El establecimiento de las prestaciones de aguinaldo, prima dominical, vacaciones progresivas y prima de vacaciones.

13. Con respecto al trabajo de mujeres y menores de edad, se establecieron nuevas normas a efecto de proteger a la mujer durante el periodo de la gestación, y a los menores, “quienes constituirán el México de mañana.”²⁸

14. Se lleva a cabo una clara reglamentación de los trabajos que por sus características se consideran como especiales, tales como: los trabajadores de confianza, el trabajo de las tripulaciones de los buques, el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de autotransportes, el trabajo de carga y estiba de los puertos, los trabajadores del campo, los agentes de comercio, los deportistas profesionales, los trabajadores actores, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores de hoteles, restaurantes y bares.

15. Al establecer las relaciones colectivas, la nueva ley norma la libertad de coalición, respeta los principios normativos en materia de sindicatos, federaciones y confederaciones, y con respecto al contrato colectivo de trabajo crea la obligación para el patrón de celebrarlo con el sindicato cuando este último así lo solicite. Por otra parte, complementa los principios normativos relacionados con el Contrato-Ley a efecto de darle la vitalidad necesaria al sistema de convenciones de trabajadores y de patronos.

16. Se establecen los lineamientos para elaborar los reglamentos interiores de trabajo, modificar las condiciones colectivas de trabajo, realizar la suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo a la terminación colectiva de éstas. Al igual que en la Ley de 1931, se establece y regula claramente el derecho de los trabajadores a la huelga.

17. Respecto a los riesgos de trabajo, se crea un nuevo capítulo basado en la teoría del riesgo de la empresa, a través de la cual se obliga al patrón al pago de

²⁸ ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. *La Justicia Laboral*. Op. Cit. p. 84.

determinadas prestaciones e indemnizaciones para aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de un riesgo.

18. Por lo que se refiere a la administración pública del trabajo, establece modificaciones de gran importancia y delimita quiénes son las autoridades del trabajo, señalándoles a la vez el ámbito de su competencia y marcándoles claramente la jurisdicción tanto de las autoridades federales como de las locales.

Por otra parte, se crea un nuevo sistema de organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y de las de Conciliación y Arbitraje, y establece nuevos requisitos para el personal jurídico de las Juntas y para los representantes obreros y patronales.

19. Con respecto al Derecho Procesal del Trabajo, se amplían los términos en materia de prescripción, se señalan nuevas normas procesales generales, de competencia y respecto a las recusaciones y excusas se establece un sistema normativo especial.

20. También se crea un cuerpo normativo para regular el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje entre cuyas características está la de darle al proceso una doble función: la de conciliación y la de arbitraje. Además, se crea un nuevo procedimiento llamado especial y otro para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos. En materia de recursos, providencias cautelares, tercerías, procedimientos de ejecución y de embargo, así como de remates, se otorgan nuevos sistemas procesales.

21. Con relación al rubro de responsabilidades y sanciones de trabajadores y patronos, se establecen penalidades de mayor importancia para el caso de incumplimiento de la ley.

3.1.6. Reformas a la Ley de 1970.

En 1972 se creó el Fondo Nacional de la Vivienda, a través del cual se regula e institucionaliza la obligación que en materia de habitación para trabajadores existía ya a cargo de los patrones en el artículo 123 constitucional.

En enero de 1974 se reformó la ley a fin de considerar el establecimiento de medidas e instituciones para proteger la capacidad adquisitiva del salario, con carácter de utilidad social.

En septiembre de ese mismo año se estableció en la ley la posibilidad de revisar los contratos colectivos y los contratos-ley anualmente por lo que se refiere a las prestaciones económicas; y en diciembre la ley volvió a sufrir cambios en los capítulos relacionados con las autoridades del trabajo y los integrantes de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, con objeto de poder lograr una justicia más expedita. También, la ley se modificó en el sentido de que serían las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las encargadas de fijar el salario mínimo profesional, y por último se señalaron nuevas normas para la protección de los trabajadores menores de edad.

En febrero de 1975 la ley se modificó transformando las normas en materia de competencia, a efecto de estar acorde con las reformas constitucionales llevadas a cabo ese mismo año y en relación a la competencia entre las autoridades del trabajo.

En diciembre del mismo año la ley nuevamente fue reformada en lo referente al aguinaldo y el pago de la indemnización para el caso de muerte del trabajador.

En mayo de 1976 la ley sufrió varios cambios que permitieron modificaciones significativas en los órganos encargados de impartir la justicia en las relaciones laborales.

En abril de 1978 nuevamente se reformó la ley con el fin de reglamentar en forma más eficiente la promoción y la vigilancia de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; ya el 31 de diciembre de 1977 habían entrado en vigor nuevas normas para la prevención de riesgos y el establecimiento de higiene en las empresas; reformas en la competencia entre las autoridades del trabajo, también se crea un organismo encargado del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y se configuró como delito el que el patrón no pague los salarios mínimos.

3.1.7. Reforma procesal de 1980.

Por iniciativa del titular del Poder Ejecutivo Federal, José López Portillo, presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Anterior a estas reformas “se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.”²⁹ El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores; entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Con las reformas a la ley se concentra en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral: la conciliación, a la que se le da importancia especial; la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

²⁹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 70.

Se agregó el principio de la “suplencia de la queja”, que consiste en que la Junta puede subsanar en el juicio los elementos o defectos que cometió la parte débil en el juicio (el trabajador) al interponer una demanda, o para evitar que se le aplique la caducidad por falta de promoción para impulsar el procedimiento. Se asignó la carga de la prueba al patrón en la mayoría de los casos.

Entre otras mejoras, se autoriza a los menores trabajadores que tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorados en juicio la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

“Es así como a diez años de distancia de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ésta se vio fortalecida con las valiosas aportaciones de distinguidos abogados cuya capacidad y conocimientos en la materia encontraron eco en el Poder Ejecutivo Federal...que trajeron como consecuencia el ajuste de una veintena de artículos del total de 325 insertos que aparecen publicados en el Diario Oficial de 4 de enero de 1980, con vigencia a partir del 1º de mayo del mismo año.”³⁰

3.1.8. Principios jurídicos de protección al trabajo de los menores.

La protección que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al trabajo de los menores, ha sido regulada con mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo. Esta ley, reglamentaria del artículo 123 constitucional, dedica un título especial para normar el trabajo de los menores, del artículo 173 al 180.

³⁰ TORRES JARA, Ma. Teresa. “Comentarios sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo”, *Revista Mexicana del Trabajo*, Tomo III, N 3, 8ª Época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Julio-Septiembre, 1980.

Coincido con José Dávalos en que los principios jurídicos de protección del trabajo de los menores contenidos en la Ley Federal del Trabajo vigente son los siguientes:³¹

Toda prestación de servicios personales y subordinados constituye una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen (artículo 20).

El contrato de aprendizaje fue derogado a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Tal contrato era una reminiscencia medieval bajo el cual, con el pretexto de la enseñanza, se encubrían auténticas relaciones de trabajo.

La prohibición del trabajo de los menores de 14 años.

Esta prohibición comprende a los mayores de 14 y menores de 16 que no hayan terminado que no hayan terminado la educación obligatoria³², salvo que la autoridad correspondiente lo apruebe por considerar que existe compatibilidad entre los estudios y el tipo de trabajo (artículo 22).

El establecimiento en la Ley de los 14 años como edad mínima de admisión al trabajo tiene modalidades en algunos trabajos especiales: está prohibida la ocupación de los menores de 15 años, y de 18 tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques (artículo 191); y de los menores de 16 años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267).

A partir de los 16 años se pueden prestar servicios libremente, con las excepciones que establece la misma ley.

Los mayores de 14 y menores de 16 para poder prestar sus servicios requieren de la autorización, en orden de prelación, de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (artículo 23, primer párrafo).

³¹ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. pp. 300-304.

³² De conformidad con el primer párrafo del artículo 3º Constitucional, la educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria.

Los menores trabajadores podrán percibir por sí mismos el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan (artículo 23, segundo párrafo). El hecho de percibir personalmente sus propios salarios confirma su calidad de trabajadores conforme al artículo 100 de la Ley.

El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 se sujetará a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo (artículo 173).

La eficacia de esta protección legal dependerá del adecuado funcionamiento de la Inspección del trabajo, “por lo que si ésta no procede con celo, atingencia y con la franca colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patrones, la protección resultará nugatoria”.³³

Sólo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además, periódicamente deberán someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección del Trabajo (artículo 174).

Está prohibido el trabajo de los menores de 16 años en (artículo 175, fracción I): a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo; d) Trabajos subterráneos o marinos; e) Labores peligrosas o insalubres; f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal; y g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

Está prohibido el trabajo de los menores de 18 años en: a) El trabajo nocturno industrial (artículo 175, fracción II); b) El trabajo en el extranjero, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores

³³ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *La Ley Federal del Trabajo de 1970*. Porrúa, 54ª edición, México 1980, p. 112.

especializados (artículo 29); y c) El ya mencionado trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros, dentro del trabajo de los buques (artículo 191).

La jornada máxima de trabajo para los menores será de 6 horas diarias (artículo 123, constitucional, fracción II); deberá dividirse en periodos máximos de tres horas y entre los distintos periodos de la jornada disfrutarán de reposos de una hora por lo menos (artículo 177).

Está prohibido el trabajo de los menores de 16 años en: a) Jornada extraordinaria; b) En los días domingo; c) Y en los días de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extra se pagarán al triple desde la primera, y los días domingo y de descanso obligatorio se pagarán también al triple (artículo 178).

Los menores de 16 años tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos (artículo 179), además de una prima vacacional del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones. En comparación, los trabajadores adultos disfrutarán de 6 días de vacaciones al cumplir el primer año de servicios, con un aumento progresivo de 2 días más por cada año adicional hasta el cuarto año, a partir del cual el periodo vacacional aumentará en dos días por cada cinco años de servicios.

Los patrones que empleen a menores de 16 años tendrán las siguientes obligaciones: a) Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo; b) Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; c) Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; d)

Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley; y e) Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten (artículo 180).

Los menores trabajadores tienen capacidad de comparecer a juicio sin necesidad de autorización especial, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto; tratándose de menores de 16 años, dicha Procuraduría les designará un representante (artículo 691).

Agrego la excepción que interpreto del contenido del artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo:

La salvedad de que menores de 18 años puedan prestar sus servicios fuera de la República, tratándose de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. Esta medida me parece muy importante, pues representa el reconocimiento del legislador de que el trabajo de los menores artistas (y, en general, de menores especializados) se trata de un trabajo de excepción, de salvedades, y cuyo tratamiento debiera ser como tal.

3.1.9. Otras leyes de protección a los menores.

Existen más leyes federales y locales creadas para proteger los derechos de los menores de edad. A continuación menciono dos:

3.1.9.1. Ley Para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Propuesta por Ernesto Zedillo en su momento presidencial, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de mayo de 2000. Sus artículos más importantes son:

“Artículo 1. La presente ley se fundamenta en el párrafo sexto del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sus disposiciones son de orden público, interés social y de observancia general en toda la República Mexicana

y tiene por objeto garantizar a niñas, niños y adolescentes la tutela y el respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

...

Artículo 5. La Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios, procurarán implementar los mecanismos necesarios para impulsar una cultura de protección de los derechos de la infancia, basada en el contenido de la Convención Sobre los Derechos del Niño y tratados que sobre el tema apruebe el Senado de la República.

Artículo 6. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en los tratados internacionales en los términos del artículo 133 de la Constitución, se estará a los principios generales que deriven de dichos ordenamientos y a falta de éstos, a los principios generales del derecho.

...

Artículo 9. Niñas, niños y adolescentes tienen los deberes que exige el respeto de todas las personas, el cuidado de los bienes propios, de la familia y de la comunidad, y el aprovechamiento de los recursos que se dispongan para su desarrollo.

...

Artículo 11. Son obligaciones de madres, padres y de todas las personas que tengan a su cuidado niñas, niños y adolescentes:

A. Proporcionarles una vida digna, garantizarles la satisfacción de alimentación, así como el pleno y armónico desarrollo de su personalidad en el seno de la familia, la escuela, la sociedad y las instituciones, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

Para los efectos de este precepto, la alimentación comprende esencialmente la satisfacción de las necesidades de comida, habitación, educación, vestido, asistencia en caso de enfermedad y recreación.

B. Protegerlos contra toda forma de maltrato, prejuicio, daño, agresión, abuso, trata y explotación.

Lo anterior implica que la facultad que tienen quienes ejercen la patria potestad o la custodia de niñas, niños y adolescentes no podrán al ejercerla atender contra su integridad física o mental ni actuar en menoscabo de su desarrollo.

Las normas dispondrán lo necesario para garantizar el cumplimiento de los deberes antes señalados. En todo caso, se preverán los procedimientos y la asistencia jurídica necesaria para asegurar que ascendientes, padres, tutores y responsables de niñas, niños y adolescentes cumplan con su deber de dar alimentos. Se establecerá en las leyes respectivas la responsabilidad penal para quienes incurran en abandono injustificado.

Las autoridades federales, del Distrito Federal, estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas atribuciones, impulsarán la prestación de servicios de guardería, así como auxilio y apoyo a los ascendientes o tutores responsables que trabajen.

...

Artículo 13. A fin de garantizar el cumplimiento de los derechos establecidos en este capítulo, las leyes federales, del Distrito Federal y de las entidades federativas podrán disponer lo necesario para que se cumplan en todo el país:

A. Las obligaciones de ascendientes o tutores, o de cualquier persona que tenga a su cargo el cuidado de una niña, de un niño, o de un o una adolescente de protegerlo contra toda forma de abuso; tratarlo con respeto a su dignidad y a sus derechos; cuidarlo, atenderlo y orientarlo a fin de que conozca sus derechos, aprenda a defenderlos y a respetar los de las otras personas.

...

Artículo 35. Para garantizar la protección de los derechos reconocidos en esta Ley, se reitera la prohibición constitucional de contratar laboralmente a menores de 14

años bajo cualquier circunstancia. A los que infrinjan tal prohibición y que además pongan en peligro su integridad y desarrollo, se les impondrán las sanciones que establece el Código Penal.

Igualmente las autoridades Federales, del Distrito Federal, estatales y municipales proveerán lo necesario para que niñas, niños o adolescentes no queden en situación de abandono o falta de protección por el cumplimiento de estas disposiciones.”

Me parece que esta ley es un intento de conjuntar diversos aspectos de la protección a los menores, recopilando importantes normas de otras leyes y códigos, para crear una cultura de protección de los derechos de la infancia. Veo plausible que invoque la Convención sobre los Derechos del Niño y tratados internacionales. Es reiterativa acerca de la prohibición constitucional de contratar laboralmente a menores de 14 años bajo cualquier circunstancia e invoca al respecto las sanciones que establece el Código Penal. Sin embargo, no considero que aporte alguna novedad práctica para solucionar la problemática de la explotación de los menores.

3.1.9.2. Ley de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal.

Propuesta por Rosario Robles, Jefa de Gobierno del Distrito Federal y publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 31 de enero del 2000. Transcribo sus artículos más importantes:

“Artículo 1.- La presente Ley es de orden público, interés social y de observancia general en el Distrito Federal. Los beneficios que se deriven de esta Ley, serán aplicables a todas las niñas y niños que se encuentren en el Distrito Federal.

...

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

XIX. Niñas y niños que se encuentran o viven en circunstancias de desventaja social: Aquellos que dentro o fuera del ámbito familiar, y en especial por causas de pobreza o miseria, están temporal o permanentemente sujetos a:

- a) Abandono;
- b) Maltrato psicoemocional;
- c) Desintegración familiar;
- d) Enfermedades severas físicas o emocionales;
- e) Padezcan algún tipo de discapacidad;
- f) Padres privados de la libertad;
- g) Víctimas de cualquier abuso, explotación laboral o sexual.

...

Artículo 5.- De manera enunciativa, más no limitativa, conforme a la presente Ley las niñas y niños en el Distrito Federal tienen los siguientes derechos:

A) A la Vida, Integridad y Dignidad:

I. A la vida, con calidad, siendo obligación del padre y la madre, de la familia, de los Órganos Locales de Gobierno del Distrito Federal y de la sociedad, garantizar a las niñas y niños, su sobrevivencia y su desarrollo, así como el acceso a los medios y mecanismos necesarios para ello;

II. A la no discriminación, por lo que la observancia a sus derechos se hará sin distinción alguna, independientemente del fenotipo, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen nacional, étnico o social, posición económica, impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición de la niña y niño, de su madre, padre o tutores;

III. A una vida libre de violencia;

IV. A ser respetado en su persona, en su integridad física, psicoemocional y sexual;

V. A ser protegidos contra toda forma de explotación;

...

Artículo 9.- Son obligaciones de los progenitores y miembros de la familia para con las niñas y niños:

I. Asegurar el respeto y la aplicación eficaz de los derechos establecidos en la presente Ley, así como garantizarles que no sufran ningún tipo de violencia, discriminación, maltrato, explotación o violación a sus derechos, en el seno de sus familias, en los centros de enseñanza, en los espacios de recreación o en cualquier otro lugar en que se encuentren;

...

Artículo 23.- Corresponde al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el Distrito Federal en materia de niñas y niños:

I. Realizar las actividades de Asistencia Social, así como fomentar y promover la estabilidad y el bienestar familiar;

II. Proporcionar en forma gratuita los servicios de asistencia jurídica y orientación a las niñas y niños, a sus progenitores, familiares, tutores o quienes los tengan bajo su cuidado. Patrocinar y representar a las niñas y niños ante los órganos jurisdiccionales en los trámites o procedimientos relacionados con estos;

III. Realizar acciones de prevención y protección a niñas, niños maltratados, en desamparo o con problemas sociales, para incorporarlos al núcleo familiar o albergarlos en instituciones adecuadas para su custodia, formación e instrucción, así como garantizar en todo momento su situación jurídica conforme a lo previsto en el Código Civil;

IV. Coadyuvar con la Procuraduría en la atención y tratamiento de las niñas y niños víctimas del delito;

V. Impulsar y promover el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las niñas y niños en condiciones de desventaja social y establecer centros de información y denuncia que permitan canalizar y gestionar la atención de los mismos;

VI. Ejecutar acciones y programas de protección especial para las niñas y niños en condiciones de desventaja social;

VII. Promover, mediante la vía conciliatoria, la solución a la problemática familiar, cuando no se trate de delitos tipificados por el Código Penal o infracciones previstas en la Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar;

VIII. Recibir quejas, denuncias e informes en relación de quienes ejerzan la patria potestad, la tutela, curatela o guarda y custodia o quienes los tengan bajo su cuidado, sobre la violación de los derechos de las niñas o niños, haciéndolo del conocimiento de las autoridades competentes y de ser procedente ejercitar las acciones legales correspondientes;

IX. Denunciar ante las autoridades competentes cualquier caso de maltrato, lesiones, abuso físico o psíquico, sexual, abandono, descuido o negligencia, explotación, y en general cualquier acción que perjudique a la niña o niño;

...

Artículo 25.- Se crea el Consejo Promotor de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal, como órgano honorario, de asesoría, apoyo y consulta del Gobierno del Distrito Federal, así como de concertación entre los sectores público, social y privado, teniendo por objeto promover, proponer y concertar acciones que favorezcan al pleno cumplimiento de sus derechos.”

Me parece que esta ley contiene varios aciertos: el señalar las circunstancias de desventaja social a que pueden estar sujetos los menores; el enunciar los derechos de los niños; el desglosar las obligaciones de los familiares para con los menores; el

involucrar la participación del DIF y el crear un Consejo Promotor de los derechos de los menores; por lo tanto, estoy de acuerdo con esta ley.

Para finalizar esta parte, puedo concluir que existe suficiente e importante normatividad nacional para la protección del menor de edad: el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su reglamentaria Ley Federal del Trabajo, ambas, producto de todo un proceso de creación y reformas de actualización; asimismo las leyes de Ernesto Zedillo y Rosario Robles. Sin embargo, estas leyes sólo protegen el trabajo que he llamado “general” y lamentablemente no tutelan el caso de los niños artistas, salvo quizá la apenas insinuación del artículo 29 de la ley laboral acerca de los menores especializados. Mi conclusión es que a nivel nacional no existe norma alguna que proteja el trabajo de los menores artistas.

3.2. Normatividad internacional.

En el ámbito internacional, durante el Primer Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores en 1897 en Zurich, Suiza, uno de los primeros intentos de regulación internacional del trabajo, el trabajo de los menores de edad ocupó un lugar preponderante.

La Declaración de Principios de la Segunda Internacional en 1899 en París, contenía la prohibición de trabajar para los menores de 14 años y la reducción de la jornada a 6 horas para los menores de 18.

En la sesión plenaria de la Conferencia de Paz, en enero de 1917, se designó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo para que elaborara una serie de proyectos que integrarían la parte XIII del Tratado de Versalles. El artículo 23 de dicho Tratado dispuso: “Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño

en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales.”

3.2.1. Organización Internacional del Trabajo.

Como consecuencia de lo acordado, nació la Organización Internacional del Trabajo (OIT), redactada en 1919; dentro de las condiciones que resultaba imperioso mejorar, se mencionaban las relativas a la protección del trabajo de los niños y adolescentes.

En el punto sexto del artículo 41 de la Constitución de la OIT se estableció como una de las más altas prioridades: “La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.”

Desde la primera reunión de la Conferencia General de la OIT, celebrada de octubre de 1919 a enero de 1920 en la ciudad de Washington, E.U.A., se concedió un lugar primordial a la protección del trabajo de los menores de edad y se aprobaron los primeros convenios y recomendaciones sobre la materia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de las cuestiones relativas al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio.

Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente. Cada cinco años El Consejo de Administración elige al Director General, encargado de dirigir la Oficina Internacional del Trabajo e implementar las

acciones en el terreno. En 2003 fue reelegido para el cargo el chileno Juan Somavía. La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Está integrado por 180 estados nacionales (2007).

3.2.1.1. Normas, convenios, recomendaciones y declaraciones

La Constitución de la OIT es la norma que establece el funcionamiento y la organización de la OIT. Allí se establece cuáles son los órganos de gobierno de la OIT (Conferencia General, Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo), la composición tripartita de los órganos colegiados, los procedimientos para sancionar convenios y recomendaciones y sus efectos, el sistema de control regular mediante memorias anuales, el procedimiento de quejas, entre los temas más importantes.

Como Anexo a la Constitución se encuentra la Declaración de Filadelfia, sancionada en 1944, donde figuran los principios y fines fundamentales de la OIT. Allí se encuentra el famoso principio estableciendo que *“el trabajo no es una mercancía”*. Entre otros principios y declaraciones fundamentales establece que *“la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos”*, que *“todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”* y que *“cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental”* incumbiendo a la OIT *«examinar y considerar cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero»* y *fomentar el pleno empleo.*

La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Ambos requieren una mayoría de dos tercios para ser aprobadas por la Conferencia Internacional. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus

miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones no son obligatorias y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales. Generalmente a todo convenio sancionado, corresponde una recomendación que contiene una normativa más avanzada.

Existen ocho convenios internacionales considerados fundamentales, de los cuales sólo dos protegen aspectos del trabajo infantil:

Convenio N°138 sobre la edad mínima, 1973

Convenio N°182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Lamentablemente, ninguno de ellos se ocupa del tema del trabajo de los menores artistas.

A lo largo de su historia la OIT ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones. De ellos, sólo una recomendación aborda el tema de los niños del espectáculo

3.2.1.2. Protección del trabajo infantil por la O.I.T.

Al fundarse la O.I.T., la protección internacional de los niños y de los adolescentes se consideró como una de las tareas esenciales de la organización. La O.I.T. ha adoptado convenios dirigidos especialmente a proteger a los niños y los adolescentes desde tres puntos de vista: en materia de edad mínima de admisión al empleo, de trabajo nocturno y de examen médico.

Según la OIT, “El término `trabajo infantil´ suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

A nivel internacional, la protección del trabajo de los menores la encontramos distribuida en los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, a pesar de la importancia, tradición y cobertura de la O.I.T., considero que sus normas protectoras del trabajo infantil son insuficientes, pues aunque ha dictado muchos convenios y recomendaciones, éstos pueden agruparse sólo en tres rubros respecto de los menores, que son: edad mínima, trabajo nocturno y examen médico.

Por lo que respecta a la edad mínima de admisión al trabajo de los menores, la OIT ha establecido los convenios 5, 7, 33, 58, 123 y 138, que en general prohíben el trabajo de los menores de catorce años.

En cuanto al trabajo nocturno de menores, la OIT ha establecido los convenios 6, 79 y 90, que en general prohíben el trabajo nocturno para los menores de catorce años.

Por lo que hace al examen médico de menores, la OIT ha establecido los convenios 16, 77,78 y 124, cuyo contenido en general es la exigencia de un certificado médico a los menores de 18 años (21 para los trabajos subterráneos) como requisito para ser admitidos en el trabajo. El examen lo deberá realizar un médico calificado, repetirlo cada año como máximo y deberá pagarlo el patrón.

Otro convenio muy importante es el 182, que se refiere a las peores formas de trabajo infantil, el cual es considerado como:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;*
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;*

c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Los tipos de trabajo ahora denominados "las peores formas de trabajo infantil" son absolutamente inaceptables para todos los niños menores de 18 años de edad, y su abolición requiere una acción urgente e inmediata. Estas formas comprenden prácticas inhumanas como la esclavitud, el tráfico, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso; la prostitución y la pornografía; el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños con fines militares y la utilización de niños para la realización de actividades ilícitas como el tráfico de drogas. Los tipos de trabajo peligroso que pueden dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños deben ser determinados en el plano nacional por los gobiernos en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Es fundamental que en toda estrategia efectiva destinada a abolir el trabajo infantil se asegure el acceso a una enseñanza básica adecuada. La educación debe formar parte de una serie de medidas que apunten a combatir los múltiples factores como, por ejemplo, la pobreza, la falta de concientización sobre los derechos de los niños y los sistemas de protección social inadecuados, que dan lugar a la existencia de trabajo infantil y hacen que éste perdure.

Concluyo la presentación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo referentes al trabajo infantil, reiterando que éstos son muchos, pero sólo cubren los rubros de edad mínima, trabajo nocturno y examen médico; que el convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil nos habla de extremos como la esclavitud, prostitución y tráfico de estupefacientes, que considero son objeto de la

materia penal y no laboral; y que ningún convenio toca el tema del trabajo de los menores artistas.

3.2.1.3 Una recomendación extraordinaria

La recomendación 41 del Convenio 33 es la única norma de la O.I.T. que se expresa acerca del trabajo de los menores en espectáculos públicos. La transcribo a continuación:

“R41 Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932

...

II. Empleos en los Espectáculos Públicos

...

5) El empleo de niños menores de doce años en los espectáculos públicos y en la impresión de cintas cinematográficas como actores o figurantes debería estar, en principio, prohibido. Las excepciones a esta regla deberían reducirse a un mínimo y admitirse únicamente en los casos en que redunde en beneficio del arte, la ciencia o la enseñanza.

Los permisos concedidos por las autoridades competentes en ciertos casos individuales deberían otorgarse únicamente cuando la naturaleza o clase especial del empleo puedan justificarlos, cuando sea evidente que el niño posee la aptitud física requerida para dicho empleo, y previo consentimiento de los padres o tutores.

Cuando se empleen niños en películas cinematográficas se deberían tomar medidas especiales a fin de que permanezcan bajo la vigilancia de oculistas. Además, conviene cerciorarse de que el niño ha de recibir buenos tratos y ha de poder continuar sus estudios. Cada permiso debería especificar el número de horas en que el niño podrá estar empleado, habida cuenta, especialmente, del trabajo nocturno y

del trabajo en domingos y días de fiesta legal. La autorización será expedida para un solo espectáculo determinado o para un período limitado y podrá ser renovada.”³⁴

El contenido de esta recomendación me parece extraordinario, lo veo como un cimiento para construir sobre él la normatividad acerca del tema del trabajo de los niños del espectáculo. De esta norma, destaco y comento lo siguiente:

a) De entrada muestra un criterio atinado al considerar que se permita el trabajo de los menores artistas, como una excepción a la regla. Estoy totalmente de acuerdo, opino que el trabajo de los menores artistas debe permitirse como excepción.

b) Con la misma atinencia, agrega que sería admisible únicamente en los casos en que redunde en beneficio del arte, la ciencia o la enseñanza. De nuevo coincido plenamente, pues considero que el requisito esencial en el trabajo de los menores artistas es el talento, el cual hay que fomentar en pro del arte, no prohibirlo. México y el mundo necesitan gente talentosa y si un menor tiene talento artístico, hay que desarrollarlo sin importar su edad, pero cuidando al menor como ser humano.

c) Continúa acotando que debe permitirse sólo cuando sea evidente que el niño posee la aptitud física requerida para dicho empleo. Aptitud que debería ser calificada por autoridad encargada de vigilar el trabajo de los menores artistas.

d) Establece que la autorización para este tipo de trabajo sea previo consentimiento de los padres o tutores. Considero que esta condición implica a la vez la responsabilidad que adquieren los padres al otorgar su consentimiento.

e) Plantea la conveniencia de cerciorarse de que el niño ha de recibir buenos tratos. Medida de tono subjetivo, que debería precisarse en el permiso otorgado y ser vigilado por la autoridad responsable.

³⁴ Página Web de la O.I.T. www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm el 10 de octubre de 2008.

f) Y cerciorarse también de que el niño ha de continuar sus estudios. Esta medida es muy importante, pues es común que los menores artistas descuiden y hasta abandonen sus estudios por atender ensayos, giras y demás actividades del oficio artístico.

g) Los permisos deberán ser otorgados por autoridad competente. Opino que la autoridad competente no sólo debiera ser la autoridad del trabajo, sino un organismo colegiado que incluya una institución de protección a la infancia y una asociación gremial de artistas.

Esta extraordinaria recomendación es el único pronunciamiento de la OIT acerca del trabajo de los menores artistas y bien podría ser fuente del derecho mexicano para regular el trabajo de los niños del espectáculo en nuestro país.

3.2.2. Declaración de los derechos del niño.

Otra normatividad internacional del trabajo de los menores es la Declaración de los Derechos del Niño, aprobada mediante la Resolución 1386 (XIV) por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1959, a fin de que el niño pueda tener una infancia feliz y gozar, en su propio bien y en bien de la sociedad, de los derechos y libertades que en ella se enuncian, e insta a los padres, a los hombres y mujeres individualmente y a las organizaciones particulares, autoridades locales y gobiernos nacionales a que reconozcan esos derechos y luchen por su observancia con medidas legislativas y de otra índole adoptadas progresivamente en conformidad con los siguientes principios:

“PRINCIPIO 1

El niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta Declaración. Estos derechos serán reconocidos a todos los niños sin excepción alguna ni distinción o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión.

PRINCIPIO 2

El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensado todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal,... en condiciones de libertad y dignidad...

PRINCIPIO 3

El niño tiene derecho desde su nacimiento a un nombre y a una nacionalidad.

PRINCIPIO 4

El niño debe gozar de los beneficios de la seguridad social...El niño tendrá derecho a disfrutar de alimentación, vivienda, recreo y servicios médicos adecuados.

PRINCIPIO 5

El niño física o mentalmente impedido o que sufra algún impedimento social debe recibir el tratamiento, la educación y el cuidado especiales que requiere su caso particular.

PRINCIPIO 6

El niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, necesita amor y comprensión... deberá crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres.

PRINCIPIO 7

El niño tiene derecho a recibir educación que será gratuita y obligatoria por lo menos en las etapas elementales una educación que favorezca su cultura general...

El niño debe disfrutar plenamente de juegos y recreaciones los cuales deberán estar orientados hacia los fines perseguidos por la educación...

PRINCIPIO 8

El niño debe, en todas las circunstancias, figurar entre los primeros que reciban protección y socorro.

PRINCIPIO 9

El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación.

No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará o permitirá ocupación o empleo que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral.

PRINCIPIO 10

El niño debe de ser protegido contra las prácticas que puedan fomentar la discriminación racial, religiosa o de cualquier otra índole. Debe ser adecuado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal, y con plena conciencia de que debe consagrar sus energías y aptitudes al servicio de sus semejantes.”

Esta directriz internacional, proveniente de una institución tan importante como lo es la Organización de las Naciones Unidas y que cumple 50 años de haber sido aprobada, es un decálogo importante de los derechos del niño en general. La considero una norma que actualmente se aplica en nuestro país, principalmente en materia familiar. Para el tema de los menores artistas, me parece importante el principio 9, que protege al niño contra el abandono, crueldad y explotación, y destaco la segunda parte de este principio, que señala: “en ningún caso se le dedicará o permitirá ocupación o empleo que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral”, que interpretado a contrario sensu, considero que permite la posibilidad del trabajo de los menores artistas si no se perjudica su salud, educación o desarrollo.

3.2.3. Convención sobre los derechos del niño.

Esta convención entró en vigor en México el 2 de septiembre de 1990. El artículo más importante para nuestro tema es el 32, que señala:

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

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

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

Estoy de acuerdo con tres puntos de esta norma internacional: a) el reconocimiento de proteger a los menores contra la explotación económica y cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su educación, salud o desarrollo, de lo cual interpreto que se permitirá aquel trabajo que tutele los ingresos por el trabajo del menor, ni sea un peligro para su educación, salud o desarrollo, tal y como podría serlo el trabajo de los menores artistas con una adecuada reglamentación y vigilancia; b) el proponer que cada país adopte las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los menores, fijando la edad mínima y las condiciones generales de trabajo, lo cual en el caso de lo menores artistas podría ser una edad desde recién nacido, siempre que

las condiciones de trabajo sean adecuadas; c) el planteamiento de que cada país estipulará las sanciones y penalidades necesarias para hacer efectiva la aplicación de la norma, lo cual considero que es el contrapeso necesario, pues muchos patrones, autoridades y aun padres de los menores, se benefician del trabajo de los menores artistas, por no existir normatividad que lo reglamente ni disposiciones que castiguen específicamente la explotación de un menor artista.

Puedo concluir que también la normatividad internacional que existe para la protección del menor de edad es suficiente e importante, con diversos convenios, recomendaciones y principios, pero también es sólo para el trabajo que he llamado "general" y lamentablemente nada para el caso de los niños artistas, salvo la recomendación 41 del convenio 33 de la Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo 4

El trabajo de los menores artistas

Considero conveniente iniciar este capítulo haciendo dos recordatorios: Primero, que el presente estudio se enfoca al trabajo especializado de los menores artistas, no de los niños trabajadores en general. Segundo, el concepto de menor artista, que es el niño o niña menor a 14 años cumplidos, que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc., interpretando ante el público, a cambio de una remuneración económica; principalmente es cantante o actor, aunque puede ser músico, bailarín, cirquero, mago, etc.

4.1. Cifras de la explotación infantil.

El trabajo infantil está profundamente arraigado en la estructura económico-social, en las costumbres y en las tradiciones culturales de cada país y, tal como es concebido en los convenios internacionales y en las legislaciones nacionales, constituye una violación de los derechos humanos fundamentales de los niños y las niñas.

En la década de los noventa, la preocupación por la situación y futuro de los niños y las niñas en el mundo fue un tema central de diferentes organizaciones internacionales y de todos los países. La celebración de la Convención sobre los Derechos de los Niños por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el sinnúmero de programas auspiciados por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la adopción del convenio 182, relativo a las peores formas de trabajo infantil por parte de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la puesta en marcha del Programa Internacional para Erradicar el Trabajo Infantil (IPEC) en el Mundo, son una muestra del interés y de las acciones emprendidas a escala mundial para atender los problemas de los niños y las niñas, con el fin de garantizar su pleno desarrollo.

Diversas instituciones y organizaciones internacionales desde hace mucho tiempo llevan a cabo una serie de acciones tendientes a eliminar el trabajo entre los niños y las niñas para garantizar su pleno desarrollo. Los convenios sobre la edad mínima para el trabajo, firmados por los países miembros de la OIT y los programas orientados a brindar atención a los problemas que enfrentan los niños y las niñas, en ámbitos como la educación, la salud y la alimentación, entre otros, se enmarcan en la creciente preocupación por la protección de la niñez y el respeto de sus derechos en todo el mundo.

4.1.1. En el mundo.

Dentro del marco del estudio “*El trabajo infantil en México, 1995-2002*” realizado por el INEGI, se menciona un estudio elaborado por la Organización Internacional del Trabajo¹ presentado con motivo del Día Mundial contra el Trabajo Infantil que se celebra el 12 de junio, el cual señala que para el año 2000 trabajaban en el mundo 210.8 millones de niños en edades entre 5 y 14 años y 140.9 millones entre 15 y 17 años, lo que equivale a un total de 351.7 millones de niños y adolescentes trabajando, de los cuales la mitad lo hacían en labores peligrosas y 8.5 millones en condiciones de esclavitud. La región con mayor porcentaje de niños trabajadores era Asia y el Pacífico (61%), que incluye tres de los países más poblados del mundo: China, India e Indonesia; le siguen el África Subsahariana (23%), América Latina y el Caribe (8%), Oriente Medio y África del Norte (6%), los países en transición (1%) y los desarrollados (1%).

4.1.2. En América Latina.

En América Latina y el Caribe existen unos 19.7 millones de niños y adolescentes de entre cinco y 17 años que participan en actividades económicas. De éstos, 12.6 millones, prácticamente dos de cada tres, lo hacen en labores no permitidas para su edad o que se consideran dentro de las peores formas de trabajo infantil (PFTI), que

¹ Página Web del INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Especiales/2005/Marzo/comunica2.pdf el 16 de noviembre de 2008.

dio a conocer el Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4.1.3. En México.

En México los primeros esfuerzos para conocer la magnitud y características del trabajo infantil se dieron a mediados de la década de los ochenta, debido al aumento de los niños y las niñas de la calle, que al haber roto todo vínculo familiar y escolar no vivían en sus hogares. Los primeros estudios en torno al trabajo infantil fueron precisamente sobre los niños callejeros, quizá el segmento de la población infantil más vulnerable y visible del fenómeno. Paulatinamente, otros grupos de población infantil trabajadora fueron incorporándose dentro de los programas sociales, pasando así de los .niños callejeros a los .menores trabajadores del medio urbano marginal; ampliándose con ello los alcances de la lucha contra el trabajo infantil en el país.

En este punto es importante advertir que de todos los estudios oficiales acerca del trabajo infantil, ninguno de ellos, ninguno, ha investigado sobre el trabajo de los menores artistas; por lo que desde este momento advierto que no existen cifras oficiales al respecto.

En lo que corresponde a las encuestas levantadas en hogares para medir el trabajo infantil, tanto económico como doméstico, destacan el Módulo de Trabajo Infantil anexo a la Encuesta Nacional de Empleo en Zonas Indígenas de 1997, en el que participaron el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Instituto Nacional Indigenista (INI), la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dando continuidad al proyecto, el INEGI, utilizando una submuestra de la Encuesta Nacional de Empleo de 1999, levantó el segundo Módulo de Trabajo Infantil, pero con

representatividad a nivel nacional, a diferencia del efectuado en 1997, cuya cobertura fue acotada a las principales zonas indígenas del país.

También en los últimos años se han realizado una serie de encuestas especializadas en contextos urbanos, entre las que destacan el Estudio de los Niños Callejeros en la ciudad de México realizado en 1992 por el Gobierno del Distrito Federal; el Segundo Censo de Niños y Niñas en Situación de Calle, llevado a cabo en 1995 por instituciones como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), UNICEF y el Gobierno del Distrito Federal; el Estudio sobre la Explotación Sexual Infantil realizado en 2000 por la UNICEF, Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y el Centro de Investigación y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS); el Estudio de Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores en Cien Ciudades, efectuado en 1999 y actualizado en 2002 por el DIF, Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Integral de Drogas (PNUFID) y UNICEF, entre otros.

Tomando en consideración los antecedentes señalados, la STPS y el INEGI levantaron el tercer Módulo de Trabajo Infantil anexo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del cuarto trimestre de 2007, con la finalidad de contar con información actualizada sobre la magnitud y situación socioeconómica de los niños y las niñas que trabajan en el país, y aportar elementos para el diseño de políticas orientadas a atender los problemas que enfrentan.

El INEGI, con la colaboración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, realizó en el 2007 un estudio sobre el trabajo infantil, titulado Módulo de Trabajo Infantil, como anexo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2007,² estudio que ha sido muy utilizado en los discursos oficiales.

² Páginas www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/trabinfantil.asp y http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/infantil/MTI_2007.pdf.

La definición de trabajo infantil utilizada en dicho estudio está sustentada en lo que propone la OIT y comprende las actividades económicas realizadas por los niños y las niñas durante la semana anterior a la entrevista y las actividades domésticas que desempeñaron en su propio hogar sin recibir ninguna remuneración, con una duración de 15 o más horas a la semana.

Según este estudio oficial, a finales del 2007 había 29.2 millones de niños y niñas de 5 a 17 años, cifra que representa 27.5% de la población total del país. De ellos, 50.5% son niños y 49.5% niñas.

Los niños y niñas de 5 a 17 años que realizaron alguna actividad económica durante la semana de referencia fueron **3.6 millones**, de los cuales 66.9% son niños y 33.1% niñas. De acuerdo con la edad, 30.5% tienen entre 5 y 13 y el restante 69.5% entre 14 y 17 años. Del total de niños y niñas ocupadas, no asisten a la escuela el 41.5% (1.5 millones), de los cuales 70.7% son niños y 29.3% niñas. La tasa de ocupación en las actividades económicas ascendió a 12.5%, porcentaje que en los niños fue de 16.6% y en las niñas de 8.3 por ciento.

El estado de México, con 312 mil niños ocupados, concentró 8.6% del total de niños ocupados en el país. Le siguen los estados de Jalisco y Puebla con 7.9% cada uno, cifra equivalente a 288 mil niños. Baja California Sur, con alrededor de 12 mil niños ocupados (0.3% del total nacional), reportó la cifra más baja de niños y niñas insertos en actividades económicas. En el Distrito Federal laboran 115 mil niños, cifra que representa 3.2% del trabajo infantil total. El estado de Guerrero reportó la tasa de ocupación más alta con 20%, y la más baja el Distrito Federal con 6.1 por ciento.

Según la posición en la ocupación, 51.3% de los niños y niñas ocupadas son trabajadores remunerados y 45.2% son trabajadores sin pago. El sector de actividad económica en el que se insertaron mostró que 49% trabajaban en el comercio y los servicios, 29% en las actividades agropecuarias y 20.1% en la industria. Las

unidades económicas en donde trabajaron son generalmente micronegocios, dado que 78.1% se ubicaron en unidades económicas de uno a cinco trabajadores.

El tiempo dedicado a las actividades económicas permitió observar que 35.5% de niños y niñas ocupadas laboraban 35 horas o más a la semana y 28.1% menos de 15 horas semanales. Los ingresos que percibieron por su trabajo son generalmente bajos, 42.6% ganaron como máximo hasta 2 salarios mínimos y 45.3% no percibieron ninguna remuneración.

Alrededor de 132 mil niños y niñas ocupadas, cifra equivalente al 3.6% del total de niños y niñas ocupadas, han sufrido algún accidente, lesión o enfermedad que requirió atención médica en alguno de los trabajos que han tenido. Un porcentaje igual (3.6) laboraban en lugares no apropiados o no permitidos, tales como minas, lugares sin ventilación o luz, alturas, calles o avenidas, bares, cantinas. Asimismo, 20.7% de los niños y las niñas ocupadas estaban expuestas a alguna clase de riesgo en su trabajo, es decir, laboraban en lugares con ruido excesivo, humedad, herramientas peligrosas, productos químicos, etc.

El 49.4% de los niños y las niñas ocupadas laboraban para una persona que vive en su misma vivienda, 47% para una persona que no vivía en la misma vivienda y 3.6% laboraban solos o por su cuenta. En 33.2% de los casos de niños y niñas ocupadas se tendría un efecto económico sobre el hogar si dejaran de trabajar, ya sea porque tendría que contratarse a alguien (5.9%), porque el ingreso del hogar se vería afectado (13.4%) o por no haber dinero para sus estudios o diversión (13.9%). Los niños y niñas ocupadas que aportaron toda o una parte del ingreso a su hogar fueron 35.1 por ciento.

Los principales motivos por los que trabajaron los niños y las niñas fueron: 11.4% se debió a necesidades económicas del hogar, 27.6% porque el hogar necesita de su

trabajo, 17.6% por aprender un oficio y 29.4% para pagar los gastos de la escuela o los propios gastos del niño o niña.

Los estados que registraron las tasas de inasistencia escolar más altas de niños y niñas ocupadas, fueron Chihuahua (53.7%), Chiapas (52.5%), Querétaro (52.2%), Baja California Sur (50.8%), Guanajuato (50.4%) y México (50.1%).

En total en el país había en el cuarto trimestre de 2007, 15.3 millones de hogares con niños y niñas de 5 a 17 años. De acuerdo con las características del jefe o jefa del hogar, en 11.3% de los hogares con niños ocupados el jefe del hogar no trabajó. Por otro lado, 23.5% de los hogares tenían jefatura femenina.

El trabajo infantil guarda una relación inversa con la escolaridad del jefe del hogar. Cuando el jefe carece de instrucción escolar la tasa de trabajo infantil fue de 28%; si tiene entre uno y cinco años de educación primaria, 23.8%; si concluyó la misma, 16.6% y si tiene estudios posteriores a la primaria, 9.5 por ciento. Cabe señalar que 21.7% del trabajo económico infantil tiene su origen en las necesidades de ingreso del hogar del niño, 51% se debe a la falta de recursos económicos por parte del hogar para contratar mano de obra asalariada y 27% por causas personales.

El estado de Guerrero mostró la tasa de ocupación infantil más alta con 20% y la más baja el Distrito Federal con 6.1%; asimismo, el estado de Guerrero resultó con la tasa de hogares con niños ocupados más alta con 29.2% y la más baja fue en el Distrito Federal con 8.6 por ciento.

De este estudio, a continuación incluyo un resumen ilustrado que el INEGI presenta en su página web para niños, bajo el título *Niños que trabajan*:

Niños que trabajan³

Al hablar de los niños que trabajan es importante señalar que existen dos tipos de trabajos que pueden desempeñar los niños y niñas, uno es el doméstico y otro el económico.

Trabajo económico...



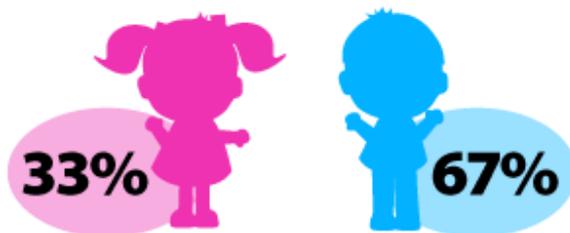
Cuando realizan trabajo económico, se dedican a la producción de bienes y servicios, y pueden recibir un pago o no.

Trabajo doméstico...



El trabajo doméstico se refiere a las actividades que se realizan en casa como lavar, planchar, barrer, preparar la comida, etc. que llevan a cabo niños y niñas en sus propios hogares sin recibir ningún pago.

Al 2007 en México, había 29 millones de niños y niñas de 5 a 17 años de edad, de los cuales más de 3 millones y medio realizaron alguna actividad económica, el 67% eran niños y 33% niñas.



FUENTE: INEGI-STPS. Resultados del Módulo de Trabajo Infantil. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007.



Dato interesante

Durante el 2007, 1.3 millones de niños y niñas realizaron algún trabajo en su hogar, de los cuales 46% eran niños y 54% son niñas.

³ <http://cuentame.inegi.gob.mx/poblacion/ninos.aspx?tema=P>

¿Por qué trabajan los niños?

Los principales motivos por los cuales los niños y las niñas realizaron algún trabajo económico fueron: para pagar su escuela o sus propios gastos, porque en el hogar necesitan de su trabajo o para aprender un oficio.



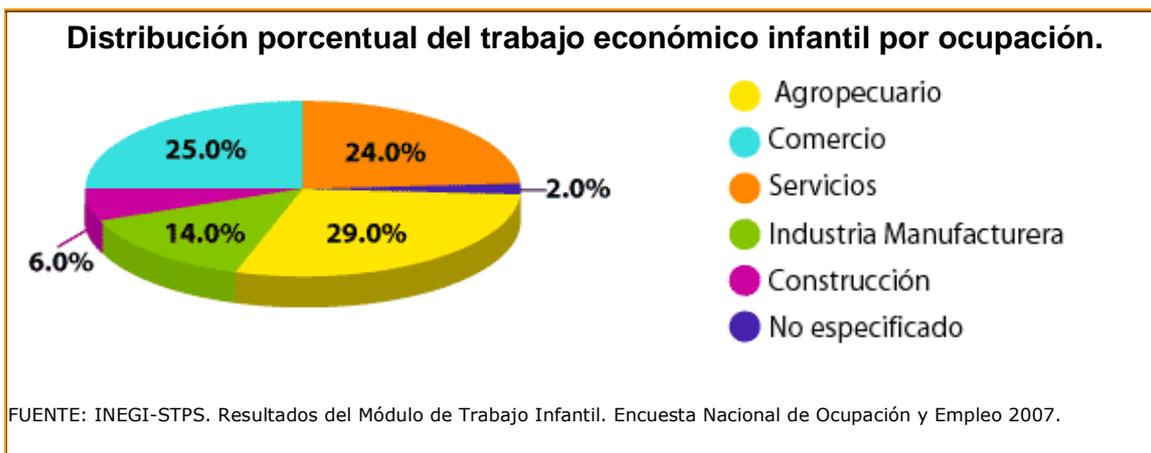
Dato interesante

35 por ciento de los niños y niñas que trabajan aportaron toda o una parte de su salario al hogar.

De los niños y las niñas que realizan algún trabajo económico, 4% recibió menos de 1 salario mínimo 51% recibió algún pago que no sobrepasó 2 salarios mínimos, y 45% no recibió ninguna remuneración.

¿En qué trabajan?

Los niños y niñas que trabajaron, lo hicieron principalmente en el campo, en el comercio, en los servicios y en la industria manufacturera.



Dato interesante

El 42% de los niños que realizan algún trabajo económico no asiste a la escuela, lo que representa 1 millón 500 mil menores

Trabajo infantil por entidad federativa

Si observas la gráfica podrás ver las entidades federativas con más y menos porcentaje de niños que trabajan.

En primer lugar se encuentra Guerrero que presentó el mayor porcentaje de niños que trabajan con 20%, le siguen Michoacán y Zacatecas con 18%, mientras que el Distrito Federal obtuvo 6% seguido de Sonora con 7 por ciento.



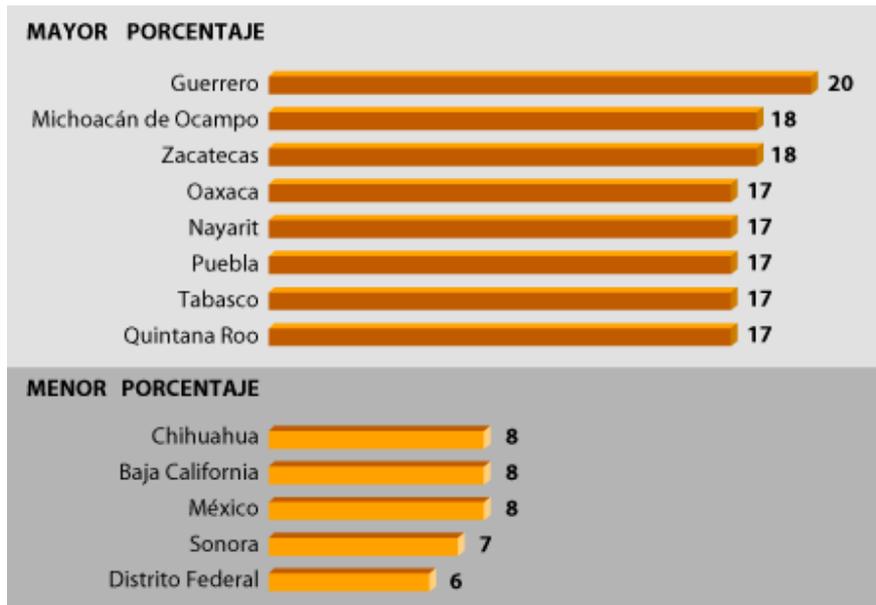
Dato interesante

En los hogares donde el jefe de familia tiene menor escolaridad el porcentaje de niños que trabajan es mayor.

Por entidad federativa, la tasa de participación de los niños en el trabajo señala que en **los estados del sur y centro del país la población infantil tiene una mayor participación en el trabajo económico y doméstico.**



Entidades federativas con la mayor y menor tasa de trabajo infantil.



FUENTE: INEGI-STPS. Resultados del Módulo de Trabajo Infantil. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007.”

Considero muy interesantes las cifras del estudio oficial sobre trabajo infantil realizado por el INEGI y muy bonita su presentación infantil de *Niños que trabajan*.

Mi primera conclusión es que los estudios oficiales sobre trabajo infantil se enfocan principalmente a los niños de la calle, niños indígenas que laboran en el campo y niños trabajadores del medio urbano marginal, debido tal vez a que son grupos cuya situación y trabajo impactan sentimentalmente a la sociedad; sin embargo, la explotación de los menores artistas no es menos injusta y dolorosa por vestir de oropel.

Las conclusiones estadísticas de este estudio me parecen dolorosas:

- a) En el 2007 había 3.6 millones de menores de 14 años trabajando, de los cuales 67% eran niños y 33% niñas.
- b) El 30.5% de los menores que trabajan tienen entre 5 y 13 años de edad.
- c) El 41.5% de los menores trabajadores no asisten a la escuela.
- d) Todos los menores trabajadores laboran por necesidad económica, ya sea del hogar o de ellos mismos.
- d) El 45.2% de los menores trabajadores no reciben pago.
- e) El 49.4% de los menores trabajadores laboran para una persona que vive en su misma vivienda; presumo que es su familiar.
- f) Los menores trabajadores que aportaron toda o una parte de su ingreso al hogar fueron el 35.1%.
- f) Mientras menor escolaridad tenga el jefe de familia, mayor es el porcentaje de hijos menores que trabajan.
- g) El estado de Guerrero tiene la tasa de ocupación infantil más alta, con 20%.

Sin embargo, la pregunta obligada es ¿cuántos menores artistas existen en México según el estudio realizado por el INEGI?, ¿cuál es la información estadística de los niños del espectáculo?, ¿qué información arrojaron estas investigaciones acerca de las condiciones en que trabajan estos menores?

Y lamentablemente, la respuesta es que no existen cifras oficiales al respecto.

4.3. El INEGI y los menores artistas.

La respuesta es que en ninguno de los estudios realizados por el INEGI se indagó acerca de los menores artistas, por lo que no existen cifras oficiales al respecto. Así que decidí acudir al INEGI.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía⁴, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es un organismo público con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios.

El INEGI se encarga de producir, integrar y dar a conocer la información estadística (de la población y la economía) y geográfica (abarca todos los aspectos que caracterizan el territorio de México).

Es responsable de coordinar las actividades de otras dependencias del gobierno federal o de las entidades federativas que generan información estadística y geográfica, incluidas las del propio Instituto, de tal manera que se puedan reunir esfuerzos para formar una infraestructura de datos de México en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica.

Es la institución encargada de realizar los censos poblacionales cada década, así como los censos económicos cada cinco años, así como los censos agrícola y ejidal, integra el Sistema de Cuentas Nacionales de México y elabora los índices nacionales de precios al consumidor y de precios al productor.

El trabajo de recopilación de información estadística del instituto incluye producto nacional mensual, encuestas de confianza de los consumidores, muestras de proporción de comercios, recopilar estadísticas de ocupación y empleo, de violencia intrafamiliar y de pareja y muchos trabajos más que dan el fundamento para diversas instituciones gubernamentales para sus estudios y proyecciones.

Gracias a la información que el INEGI genera, ordena, integra y difunde, los mexicanos podemos conocer mejor nuestro país y las autoridades de gobierno, así como las empresas, asociaciones e investigadores tienen la posibilidad de obtener

⁴ <http://cuentame.inegi.gob.mx/ayuda/inegi.aspx?tema=A>

datos para planear y fundamentar sus decisiones para el desarrollo de políticas sociales, estrategias económicas, inversiones o programas científicos, por ejemplo.

Acudí al INEGI para consultar las estadísticas oficiales respecto al trabajo de los menores artistas. Mi pregunta fue muy clara y concreta: ¿A nivel nacional, cuántos niños y niñas menores de catorce años realizan actividades artísticas como actores, músicos o similares, mediante una remuneración económica? Yo no pedía saber cuánto percibían estos menores artistas, o si lograban el éxito, fama y fortuna o el fracaso y miseria, tampoco pregunté de qué manera trabajaban si la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe y menos aún qué decía el DIF o la Secretaría del Trabajo al respecto; no, simplemente pregunté ¿cuántos son?

El INEGI me contestó, y debo decir que su respuesta me sorprendió; la transcribo fielmente:

Estimado: DAVID MORENO ROJAS

Lamentamos informarle que los datos que nos ha solicitado no son generados por el INEGI. En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo se toman los 14 años como edad mínima para la generación de estadísticas de esta naturaleza, ya que la Legislación Laboral Mexicana considera esa edad como la mínima para trabajar.

Le enviamos información adicional sobre la población ocupada mayor de 14 años por grupos de ocupación...

Es decir, como el trabajo de los menores de 14 años no está permitido, para el INEGI no existe. Por otro lado, en el estudio que con la colaboración de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizó en el 2007 sobre el trabajo infantil, titulado Módulo

de Trabajo Infantil, como anexo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), habla de niños y niñas de 5 a 17 años, pero entonces los menores de 14 años investigados realizaron trabajo en casa, en actividades agropecuarias, en negocio familiar o trabajaron por su cuenta, pero no por dinero, de acuerdo al criterio del INEGI.

Concluyo que, salvo prueba en contrario, el INEGI es incapaz de decirnos cuántos niños y niñas menores de catorce años realizan a nivel nacional actividades artísticas como actores, músicos o similares, mediante una remuneración económica. Y si el INEGI es el organismo que realiza los estudios estadísticos de la población nacional y no puede decirnos cuántos niños y niñas menores de catorce años realizan a nivel nacional actividades artísticas como actores, músicos o similares, mediante una remuneración económica, entonces los menores artistas no cuentan con ni para el INEGI.

4.4. Los niños artistas.

Hemos visto que, por un lado, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo prohíben expresamente el trabajo de los menores de 14 años de edad; y por otro, que el INEGI reconoce que a finales del 2007 trabajaban en nuestro país 3.6 millones de niños entre 5 y 14 años de edad. Aunque se dedican a una gran diversidad de actividades, como trabajar en las calles, ayudar en el campo o en el negocio familiar, colaborar en el trabajo doméstico, como “cerillos” en los supermercados o “chícharos” en comercios, aprendices en talleres, o por su cuenta en la Central de Abastos, los semáforos o el Metro; el factor común de estos niños que trabajan es que lo hacen por la necesidad propia y de sus familias, es una ocupación para comer, pues la gran mayoría percibe apenas alrededor de un salario mínimo al día.

Es cierto que el trabajo de los menores es una violación a la ley; pero también lo es que si estos niños no trabajaran, quizá no sobrevivirían. Con esto no tratamos de justificar el trabajo infantil, sino comprender su causa.

Pero existe otro tipo de trabajo infantil que no es una cuestión de sobrevivencia familiar, no se realiza por necesidad o hambre, ni se aspira a percibir uno o dos salarios mínimos al día. Se trata del trabajo de los niños que ejercen una carrera artística. Basta encender el televisor para encontrarnos con bebés de uno o dos años que aparecen en comerciales de pañales u otros productos de consumo infantil, niños y niñas cantando o actuando en programas infantiles o telenovelas; y si revisamos la cartelera de cines y teatros encontraremos muchos niños y niñas menores de 14 años actuando, trabajando en diversas obras. Sin duda lo que estos niños y niñas hacen es un trabajo, pues lo realizan personalmente, bajo las órdenes de alguien y a cambio de un salario, seguramente cuantioso.

Sin embargo, a pesar de ser un jugoso negocio no siempre deja grandes ganancias al menor, sino a sus padres, tutores, representantes legales o “managers”. Se han visto casos de mal manejo de las ganancias del menor artista, donde se ha perdido el patrimonio generado. Paradójicamente, esta forma de trabajo infantil, pudiendo ser una opción para asegurar el futuro y bienestar del menor, se convierte en una cruel explotación y un modo de enriquecimiento de sus padres o representantes.

Una muestra del estado de vulnerabilidad de sus derechos en que se encuentran los niños y jóvenes lo hemos visto documentado en los testimonios de varios artistas de la televisión mexicana e internacional, quienes comienzan sus carreras participando en telenovelas o programas infantiles para después saltar a la fama como cantantes o artistas. Estas trayectorias en su mayoría son vigiladas por sus padres, al igual que sus ganancias. “Uno de los casos más sonados por tratarse de un consagrado de la música mexicana es el del cantante Luis Miguel, quien en su infancia vivió una serie

de abusos por parte de su padre y manager a la vez”.⁵ Lo mismo podemos afirmar acerca del Rey del Pop recientemente fallecido, Michael Jackson.

Otros casos de menores cantantes que fueron manejados por sus propios padres desde niños hasta estrellas adolescentes o adultos, han sido Lucerito, Belinda y chicos Timbiriche. Así como estos casos, existen cientos más que se esconden en el anonimato al no formar parte de un espectro de alcance nacional como es la televisión. Bailarines, artistas de teatro, niños circenses, actores de cine, etc. todos los días están laborando en algún lugar, lejos del amparo de las leyes y cerca del abuso y la explotación de los adultos.

Los menores artistas comienzan haciendo pequeños papeles, ganando pequeñas cantidades, ante el orgullo de los padres, quienes generalmente tratan de inducirlos al mundo artístico, “de la fama y la fortuna”. Poco a poco irán ganando más y ocupándose cada vez más en ensayos, estudios artísticos, sesiones, giras, etc. lo cual afectará su asistencia a clases (sus padres les contratarán maestros personales) y si no logran destacar o ya no dan el personaje infantil, fracasarán como artistas, como estudiantes y como seres humanos.

Pero, ¿cómo es que se permite esta situación?, ¿cómo trabajan estos menores artistas?, ¿qué hacen las autoridades al respecto?, ¿cuál podría ser la solución?

Nuestra actual legislación no regula el trabajo de los menores artistas. La Ley Federal del Trabajo simplemente prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, aunque su artículo 29 señala: “Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.”

⁵Exposición de motivos de la iniciativa de reforma al artículo 61 de la Ley Federal de Derechos de Autor, presentada por la senadora Martha Leticia Rivera Cisneros el 13 de noviembre de 2007. Tomado De su página web www.letyrivera.com.mx/trabajoleg.htm el 22 de noviembre de 2008.

¿Esto quiere decir que fuera de la República sí pueden trabajar menores artistas mexicanos?, ¿desde qué edad?, y si se permite que trabajen fuera, ¿por qué no dentro de la República?

¿Intuyó el legislador que los menores de edad técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, “trabajadores especializados”, merecerían tratamiento especial?

También vimos ya que por su parte y con un criterio más amplio, la Organización Internacional del Trabajo en su recomendación 41 del convenio 33 expresa que el trabajo de los menores artistas debería permitirse como excepción, reducirse a un mínimo y admitirse únicamente en los casos en que redunde en beneficio del arte, la ciencia o la enseñanza. Los permisos concedidos por las autoridades competentes en ciertos casos individuales deberían otorgarse únicamente cuando la naturaleza o clase especial del empleo puedan justificarlos, cuando sea evidente que el niño posee la aptitud física requerida para dicho empleo, y previo consentimiento de los padres o tutores. Además, conviene cerciorarse de que el niño ha de recibir buenos tratos y ha de poder continuar sus estudios.

Por otro lado, el Código Civil Federal en su artículo 428 nos señala: “Los bienes del hijo, mientras esté en la patria potestad, se dividen en dos clases: I. Bienes que adquiera por su trabajo; y II. Bienes que adquiera por cualquier otro título.” Y el artículo 429 complementa: “Los bienes de la primera clase pertenecen en propiedad, administración y usufructo al hijo.”

Dos artículos del mismo código, muy importantes para nuestro tema pero que han resultado de letra muerta son el 439: “Las personas que ejercen la patria potestad tienen obligación de dar cuenta de la administración de los bienes de los hijos” y el 441: “Los jueces tienen la facultad de tomar las medidas necesarias para impedir que, por la mala administración de quienes ejercen la patria potestad, los bienes del

hijo se derrochen o se disminuyan. Estas medidas se tomarán a instancias de las personas interesadas, del menor cuando hubiere cumplido catorce años, o del Ministerio Público en todo caso.”

Ante la ausencia de normas laborales al respecto, los empresarios contratan el trabajo de los menores artistas celebrando con los padres, tutores, representantes o managers del menor un ilegal contrato de trabajo o un contrato denominado de Representación Escénica, regulado por la Ley Federal del Derecho de Autor. En otras ocasiones, para actuaciones eventuales, los padres o tutor simplemente firman un contrato de Prestación de Servicios Profesionales en representación del menor, contrato regulado por el Código Civil Federal en sus artículos 2606 al 2615.

Estos contratos, el de Trabajo, el de Representación Escénica y el de Prestación de Servicios Profesionales, son sólo formas de rodear las lagunas de la Ley Federal del Trabajo y además no se garantiza el salvaguardar los bienes producto del trabajo del menor.

Un importante semillero de niños artistas lo es Grupo Televisa, imperio de la televisión mexicana que trasciende fronteras a numerosos países en todo el mundo. Esta televisora cuenta entre otras con divisiones de teatro, cine y Televisa Niños, especializada en seleccionar, desarrollar y explotar menores artistas. Su página web⁶ muestra con orgullo fotos de varios de sus artistas, desde bebés hasta adolescentes. Mientras no exista un mecanismo que garantice el disfrute de los frutos de su trabajo a los menores artistas, seguiré considerando este catálogo de fotos como una galería del terror. Grupo Televisa capacita a estos niños artistas para actuar, cantar, hacer comerciales, bailar, etc. y los monopoliza mediante contratos de exclusividad. Los niños más talentosos llegarán a ser artistas de la rentabilidad para sus padres y Grupo Televisa, entre otros.

⁶ Página Web de Televisa Niños www.esmas.com/televisahome/ninos/ el 21 de noviembre de 2008.

Existen además otras escuelas de actuación, de artistas prestigiados, que también preparan a menores y adolescentes para incursionar en el medio artístico.

El trabajo de los menores artistas es un trabajo especializado (al igual que menores técnicos, profesionales, deportistas y, en general, trabajadores especializados) y como tal requiere una regulación especial.

Por lo anteriormente expuesto, considero que es necesario proteger a los menores artistas para que no sean objeto de explotación y del enriquecimiento de terceros, para salvaguardar el patrimonio logrado con su talento y trabajo, y para garantizar que al llegar a adultos puedan gozar de los frutos de su trabajo infantil.

4.4.1. Las noticias de los famosos.

“Algunos permanecieron en el firmamento artístico y de otros jamás volvimos a escuchar nada...”

El deseo de hacerse famoso, de crear una alternativa económica y laboral, o simplemente de hacer realidad un sueño propio o de sus padres, ha hecho que a lo largo de la historia del cine y la televisión, los niños y niñas quieren aprovechar y proyectar sus dones artísticos. Sin embargo, aunque muchos siguen en el gusto del público, de otros jamás se volvió a saber nada.

Los casos que mencionaré a continuación son de los que han perdurado en el difícil mundo de la farándula. Comienzo con nuestro paisano Gael García Bernal, quien empezó su carrera en la telenovela infantil “Mi abuelo y yo”, junto a su amigo Diego Luna. Actualmente, es uno de los actores más reconocidos de México y ha tenido entre otros roles el de ser director de la película “Déficit”. Asimismo, es el fundador de la gira de documentales “Ambulante”, así como de la productora Canana.

Por su parte, Diego Luna Alexander, es hijo del escenógrafo Alejandro Luna y de la pintora y escenógrafa Fiona Alexander, fallecida en un accidente automovilístico

cuando Diego solamente contaba con dos años de edad. No obstante y pese a esta tragedia, el talentoso niño inició como actor en teatro, luego en cortos, como “El último fin de año” (1991). Actualmente, al igual que su charolastra Gael, goza del éxito a nivel mundial. Hace poco realizó el papel de un escritor en la puesta en escena “El buen canario”, actuación que incluso alabó mucho el propio director de la obra, el norteamericano John Malkovich.

Tenemos que recordar que el llamado “Sol”, Luis Miguel, inició su carrera musical muy pequeñito. El éxito culminó cuando interpretó a dueto con Frank Sinatra la canción “Come fly with me”. Antes y después de este mano a mano con “La Voz”, Luis Miguel ya había sido merecedor de premios Grammy, contaba con numerosos discos de oro en países de América Latina y España y se le tenía en cuenta en el mismísimo Hollywood, al añadirlo en los temas o bandas sonoras de películas muy comerciales.

Nunca fue raro que Luis Miguel, a mediados de la década de los ochenta, fuera ya toda una estrella, que hasta la fecha (debido a su inteligencia y gran talento vocal) se ha sabido mantener.

Dudo que no haya habido ni una adolescente en los ochenta, exenta de padecer la fiebre del grupo Menudo. Los niños movían multitudes, las niñas desfallecían al verlos, y si bien ellos cantaban mal, bailaban peor y hacían millones, muchos quedaron en el olvido, ya sea como repartidores de pizza o policías. Sin embargo, aunque el olvido sepultó a la mayoría de ellos, éste no se adueñó del guapo y carismático niño y recientemente padre de unos gemelos: Ricky Martin, mismo que hasta la fecha sigue llenando cualquier sitio en que se presente.

Pedro Fernández ha sido uno de los pocos niños prodigio que llegó para quedarse en el gusto de la gente. Desde su gran éxito “La niña de la mochila azul”, canción que le

dio reconocimiento internacional cuando apenas contaba con siete años de edad, hasta el cover de “Yo no fui”, que lo volvió a catapultar en las listas de popularidad.

Otra artista y cantante que incluso actuó con el anteriormente mencionado Pedrito Fernández en la cinta “Coqueta” fue Lucero, quien desde muy temprana edad inició en el medio del espectáculo en el programa de “Alegrías de Mediodía”.

Posteriormente, tres años más tarde protagonizó su primera telenovela, “Chispita”. Actualmente, gracias a su carisma, belleza y talento, sigue desarrollando su carrera profesional en las telenovelas de México.

Paulina Rubio ha sido otra a quien la fama le sigue sonriendo, tan sólo hay que recordar que hace unos meses le cantó al mismísimo presidente de los estados Unidos, Barak Obama; y pensar que desde pequeña fue la que más gozaba con sobresalir en la inolvidable banda Timbiriche. Asimismo, Talía quien también salió de la agrupación y aunque todo lo que inaugura, digamos chocolates, ropa interior, lentes, revistas, entre otros, no pega ni con chicle, es una de las favoritas de los segmentos de chismes del espectáculo, por su opulenta vida de mujer millonaria.

Shakira Isabel Mebarak Ripio, oriunda de Barranquilla, Colombia, y mejor conocida como Shakira (que en árabe quiere decir mujer llena de gracia y en hindú representa a la diosa de la luz), desde muy niña le gustó la música y el baile, por tanto componía e interpretaba sus propias canciones, sin llegar a pensar que algún día sería una de las estrellas a nivel internacional de la música pop.

Uno caso aparte de gente latina es el de Britney Spears, quien comenzó su carrera actoral cuando apenas tenía ocho años de edad, actuando en el programa de televisión “Star search”, para luego ser animadora del Club de Disney, dando el gran salto después a la industria musical. Lugar en donde grabó el megahit “One more

time” y la convirtió, a la edad de diecisiete años y para siempre, en “La Princesa del pop”.

Tras otras exitosas producciones musicales, una película y varias giras, su conflictiva vida personal provocó que su carrera entrara en un bache. Sin embargo, y pese a esos tropiezos, Spears ha vuelto a retomar su sitio con el tema de su álbum “Circus”, del que se desprende el primer sencillo “Womanizer”.

Y aunque ya tiene cara de muerto viviente, como cuando actuó en su video “Thriller”, no podemos dejar de mencionar a Michael Jackson, quien inició su carrera en el grupo de sus hermanos (Jackson Five) y se consagró como uno de los cantantes de pop más famosos e importantes del mundo.

Actualmente, y lejos de ser aquel niño sonriente de cabello negro y ensortijado que le dio paso al Michael Jackson bailarín y carismático de “Billy Jean” y que después se convirtió en el de aspecto andrógino, de piel blanca, labios rojos, pelo lacio, delgado y una nariz casi imperceptible a los ojos humanos, sigue estando vigente en las vitrinas de los aparadores de revistas de espectáculos por sus extravagancias, escándalos y enfermedades.

Otros que siguen vigentes y que iniciaron su carrera desde niños son: Edith González, Kalimba, Ludwika Paleta, Anahí, Allison Lozano, Benny Ibarra, la francesita Alizé, Gloria Trevi, Irán Castillo, Sherlyn, Lindsay Lohan, Angélica Vale y la multi reconocida actriz Jodie Foster, quien como sabemos, inició su ascendente carrera artística en películas de Disney. En la actualidad es una exitosa directora y productora de varios filmes.”⁷

El artículo anterior es una novela rosa que nos cuenta la historia de una docena de famosos, quienes iniciaron su carrera artística desde niños y que hoy son estrellas,

⁷ HERNANDEZ, Julia Marisol. *Diario El Occidental*. 27 de abril de 2009.

han alcanzado el éxito, la fama y la fortuna. Su carrera infantil tuvo un final feliz. A los artistas mencionados en este artículo, podríamos agregar otros más, que fueron niños artistas regentados por sus padres y triunfaron; tal es el caso de Belinda, Carlos Espejel, niños de Parchis, Sasha y varios chicos Timbiriche.

Pero, ¿quién cuenta la historia de los cientos, quizá miles, de artistas infantiles que no alcanzaron la fama y la fortuna, sino el fracaso y la miseria? Peor aún, ¿quién conoce de la existencia de estos niños artistas que fracasaron y se perdieron en el anonimato, probablemente hundidos por la mala administración o explotación de sus propios padres?

No cabe duda que la historia la escriben los vencedores, los exitosos.

4.5. Instancias de vigilancia del cumplimiento a las normas del trabajo de los menores artistas

¿Quién es el responsable de vigilar que se cumpla con las normas del trabajo de los menores artistas?

En primer lugar deben serlo las autoridades del trabajo, que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, son:

“Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;

- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.”

Específicamente, la autoridad responsable de vigilar que se cumpla con las normas del trabajo de los menores artistas, es la Inspección del Trabajo.

4.5.1. Inspección del Trabajo y los menores artistas

En el momento mismo en que el Estado comienza a intervenir en el ámbito de las relaciones de trabajo y aprueba las primeras normas que intentan resolver algún problema social, como la explotación infantil, el trabajo de las mujeres, la jornada agotadora o la falta de higiene o seguridad en el lugar de trabajo, surge la necesidad de vigilar su cumplimiento, para que tales normas no se conviertan en sólo buenos propósitos. De ahí que la historia de la inspección sea paralela a la historia de la legislación laboral.

En Gran Bretaña la vigilancia de las fábricas se implanta oficialmente en 1833, destinada a impedir que las condiciones higiénicas de los locales favorecieran el desarrollo de enfermedades contagiosas.

Al terminar la Primera Guerra Mundial, la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles, de 28 de junio de 1919, que crea a la O.I.T., proclama en uno de sus nueve principios que “cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores” (Art. 427, 9º). Ya en su primera reunión, en Washington en el mismo año, la Conferencia General de la O.I.T aprobó una

recomendación, la número 5, pidiendo a cada miembro que “implante lo más pronto posible no sólo un sistema que asegure una inspección eficaz de las fábricas y talleres, sino también un servicio público encargado especialmente de salvaguardar la salud de los obreros.

En México, la ley laboral de 1931 estableció formalmente los servicios de inspección del trabajo y en 1934 se emitió el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en el que se señalaron las funciones de vigilancia de los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores, y que evolucionó pasando por el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, de 1982, y el Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, de 1983, hasta llegar al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, de 1998, cuyo artículo 8 señala:

“ARTÍCULO 8o.- Los inspectores tendrán las siguientes obligaciones:

I. Vigilar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; las de seguridad e higiene en el trabajo, incluidas las contenidas en las normas oficiales mexicanas; las que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y en periodo de lactancia; las de los menores; las de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y las que regulan la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas...”

Coincido con Santiago Barajas Montes de Oca en que “la inspección y vigilancia del desempeño del trabajo ha adquirido tal importancia, que de las simples reglas administrativas que durante largos años prevalecieron, en la actualidad son reglas

técnicas las que predominan en esta función accesoria del derecho del trabajo”⁸ y agregó que la inspección de trabajo debe actualizarse constantemente ante los acelerados cambios del siglo XXI: la evolución de la tecnología y métodos de trabajo, la globalización y las nuevas formas que asume la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo regula la función de la Inspección del Trabajo en los artículos 540 a 550; transcribo el 540 y la primera parte del 541:

“Artículo 540. La Inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el funcionamiento de las normas de trabajo.
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.
- V. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 541. Los inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene...”

Y agregó el artículo 995 de la ley laboral, del título de responsabilidades y sanciones:

⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. “Estimaciones respecto del nuevo reglamento de inspección”. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, año XXXII, número 95, México, Mayo-Agosto de 1999, p. 643.

“Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.”

“Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.”

La Inspección del Trabajo es la autoridad laboral responsable de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, por lo que acudí a sus instalaciones para preguntarles cómo vigilan el trabajo de los menores artistas.

Su respuesta fue que realmente nada hacen al respecto, “por tratarse de un problema político-mediático” pues los principales ocupadores de los menores artistas son Televisa y T.V. Azteca, consorcios poderosísimos, que nos niegan la entrada a sus instalaciones para realizar inspecciones y prefieren pagar las sanciones que sea, además de que atacan a esta autoridad laboral con “periodicazos” reclamándonos que primero deberían proteger a los niños de la calle y a los que son explotados en el campo.

Pregunté a Inspección del trabajo si tenían algún censo o padrón de los niños que laboran como artistas y que si en alguna ocasión habían procedido contra algún patrón por emplear a estos niños artistas. La respuesta fue que no tenían padrón alguno y que nunca habían procedido ni sancionado a patrón alguno por contratar a niños artistas.

Finalmente me comentaron que estaban considerando proponer que en los créditos de películas donde laboraron niños, sea obligatorio incluir (y cumplir) la leyenda “En la filmación de esta película, ningún menor de edad sufrió riesgo alguno ni menoscabo en sus derechos” (!!!).

Considero que la Inspección del Trabajo debe actuar con más decisión para que Televisa y TV Azteca permitan las inspecciones sobre el trabajo de los menores artistas. La mejor arma es la aplicación de las sanciones que la misma Ley Federal del Trabajo determina, desde multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general, duplicable en caso de continuar la irregularidad, de conformidad con la fracción V del artículo 994 de la ley laboral:

“Artículo 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D”

Hasta clausura total del establecimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 512-D de la ley laboral:

“Artículo 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo... Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en

caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue. Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva... sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.”

Como no tuve éxito con la Inspección del Trabajo, pensé qué otra instancia podría ser responsable de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo de los menores artistas. Concluí que podría ser el DIF y decidí acudir a dicho organismo.

4.5.2. EL D.I.F. y los menores artistas.

El DIF, Sistema para el Desarrollo Integral de la familia, es el responsable de la atención de menores en situación de abandono, desamparo, desnutrición o sujetos de maltrato, de menores infractores, de alcohólicos, de los fármaco dependientes y de los individuos en condición de vagancia, de mujeres en período de gestación o lactancia, de ancianos en desamparo, incapacidad, marginación o desamparo, de los inválidos con problemas de diferentes órganos o sistemas, los indigentes, de personas que por su ignorancia requieran servicios asistenciales, de las víctimas de la comisión de delitos en estado de abandono, de los familiares que han sido abandonados y dependen económicamente de aquellos que se encuentran detenidos por causas penales, de los habitantes del medio rural o urbano que estén marginados y de las personas afectadas por desastres.

La asistencia social en nuestro país se inicia en 1929, con la creación de la Asociación Nacional de Protección a la Infancia, A.C., organismo no gubernamental pero estrechamente vinculado a la personalidad de la esposa del Presidente de la República. Esta organización realizaba funciones de asistencia y altruismo a favor de la niñez, mediante un trabajo voluntario social con criterios de caridad cristiana. Estas

acciones se llevaron a cabo en atención al niño, lo que implicó la asistencia a la madre, naciendo así uno de los principales ejes operativos de la asistencia social en México, la atención materno-infantil.

En 1937, el Gobierno Federal creó la Secretaría de Asistencia Pública, asumiendo por medio de ella, responsabilidades asistenciales y de rehabilitación no hospitalaria.

Por otro lado, en 1943 se integra a la mencionada Secretaría el Departamento de Salubridad, dedicado hasta entonces a la atención médica hospitalaria y ambulatoria, así como también a las actividades de salubridad pública; esta fusión dio origen a la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA).

Las actividades de atención a las personas pobres y vulnerables, se realizaban con la participación de las esposas de los Presidentes de la República, ampliándose hacia las entidades federativas, en las cuales se replicaban los programas bajo la responsabilidad de los Gobernadores de los Estados, con la marcada influencia de sus esposas.

El primer esfuerzo contemporáneo para institucionalizar las acciones de asistencia social se realizó en 1961, cuando el entonces Presidente Adolfo López Mateos creó el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI), con un patronato cuya presidencia desempeñó la profesora Eva Sámano de López Mateos. El primer Director General fue el Dr. Norberto Treviño Zapata Mateos, quien fuera político y maestro universitario destacado.

Entre los programas de atención asistencial a la madre y al niño, el INPI introdujo el programa *desayunos escolares* dentro de las escuelas primarias, con cobertura nacional; este programa tuvo una notable réplica en el estado de Tabasco, ya que el 13 de mayo de 1961 se publicó en el periódico oficial de esa entidad la Ley del Instituto de Protección a la Infancia.

Continuando con la tendencia asistencial a la niñez y con la intención de brindar atención médica especializada, en 1968 se instaló al sur de la Ciudad de México la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN), misma que estableció el Hospital Pediátrico, hoy en día transformado en el Instituto Nacional de Pediatría.

Así las cosas, en 1976 se transformó en el Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia, ampliando con ello los campos de acción dirigidos a la madre y al niño, a los desamparados e indigentes, a la rehabilitación física y a la educación especial. Dichas tareas tenían un claro propósito de fomentar acciones integrales de apoyo a la infancia y a la familia, profundizando la profesionalización de sus programas.

Un año después, con la publicación del Decreto Presidencial del 13 de enero de 1977, el INPI e IMAN se fusionan para crear el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuyo objeto expreso es la promoción del bienestar social.

En 1981 se presentaron las iniciativas y propuestas en materia de asistencia social, tal fue el caso de las Leyes Nacionales de Salud y de Asistencia Social; por otro lado, en 1983 fue establecido el derecho constitucional a la Salud (Artículo 4º de la Constitución Política Federal).

Por otro lado, la Ley General de Salud y la Ley Nacional de Asistencia Social, ordenamientos rectores de la asistencia social en México, se publicaron en los años de 1984 y 1985 respectivamente.

En este sentido, el artículo 4º de la Ley de Asistencia Social, establece que son sujetos de asistencia social:

“1. Las niñas, niños y adolescentes, en especial aquellos que se encuentren o que sean afectados por cualquier situación o riesgo, mismos que dañen su desarrollo físico, mental y emocional...”

Así que si el DIF es el organismo responsable de la protección a los menores en condiciones de abuso, debe proteger a los menores artistas en situación de explotación.

Acudí al DIF a preguntar qué hace dicho organismo al conocer de casos de menores artistas en situación de explotación. Su respuesta fue que oficiosamente nada pueden hacer, sólo pueden actuar en los casos en que exista alguna denuncia al respecto y que la representación social, que es el Ministerio Público, ordene su intervención, la cual se limita a requerir la rendición de cuentas y en todo caso, nombrar un tutor o curador, pero que el DIF, *per se*, no se opone al trabajo remunerado de los menores artistas.

Como tampoco tuve éxito con el DIF, continué pensando qué otra instancia podría ser la defensora de los derechos de los menores artistas y tuve la brillante idea de que la ANDA podría serlo, así que decidí acudir a dicha asociación gremial.

4.5.3. La A.N.D.A. y los menores artistas.

La Asociación Nacional de Actores agrupa a los actores mexicanos para la defensa de sus derechos. Inició su actividad en noviembre de 1934 como un sindicato independiente de actores que reunía a todos los gremios del oficio en México. “Fundada por un selecto grupo de personalidades como Mario Moreno "Cantinflas", Jorge Negrete, Ricardo Mondragón R., María Teresa Montoya, Fernando Soler, entre otros.”⁹

La historia reciente de la A.N.D.A. está plagada de conflictos internos; “sin embargo cumple con su papel administrando (con frecuencia de manera dudosa) los salarios y cotizaciones de sus agremiados”¹⁰

⁹ Página web <http://www.anda.org.mx/>

¹⁰ Página web http://es.wikipedia.org/wiki/Asociaci%C3%B3n_Nacional_de_Actores

Así que si la ANDA es la asociación defensora de los derechos de los actores mexicanos, debe defender los derechos de los menores artistas.

Acudí a la ANDA para investigar cómo defiende los derechos de los menores artistas. Solicité la siguiente información:

1. ¿La ANDA admite a artistas menores de 14 años como agremiados?

Sí.

2. ¿Desde qué edad se admite a un menor artista?

Desde recién nacido.

3. ¿Requisitos para que la ANDA admita a un menor artista como agremiado?

Una carta de autorización de sus padres o tutor, además de acta de nacimiento, comprobante de estudios, fotografías, certificado médico de buena salud, pago de inscripción y credencial, llenar solicitud y dos cartas de recomendación de miembros activos con más de 5 años de antigüedad u honorarios.

4. ¿Cuántos menores de 14 años tiene agremiados la ANDA?

672, a junio de 2009.

5. ¿Quién representa a los menores artistas?

Ante la ANDA, sus padres o tutor; quien lo represente artísticamente no es incumbencia de la ANDA.

6. ¿De qué manera trabajan los menores artistas si la ley laboral lo prohíbe?

La ANDA cuenta con un machote de Contrato Individual de Trabajo, el cual es llenado y firmado por los padres o tutor en representación del menor artista.

(Pude ver el machote de contrato, que consiste en una sola hoja por una sola cara, y que no reúne los requisitos mínimos que al respecto señala el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo. Solicité que me obsequiaran un machote de contrato en blanco para agregarlo al presente trabajo, pero no me lo proporcionaron.)

7. Si un menor artista no se afilia a la ANDA, ¿puede trabajar?

La afiliación no es obligatoria, pero conveniente, pues la ANDA defiende sus derechos. Si algún artista no quiere afiliarse, sólo le pedimos que se dé de alta ante Hacienda para que el contratante le pueda pagar.

8. ¿Cómo defiende la ANDA los derechos de los menores artistas?

Sólo los defiende contra el incumplimiento de contrato, cuando el contratante se niega a pagarles o a cumplir las condiciones pactadas.

9. ¿Algún representante de la ANDA supervisa el trabajo en el lugar donde se ejecuta?

Sí, un delegado de la ANDA está siempre presente al momento que el agremiado ejecuta su trabajo.

10. ¿Cómo se asegura la ANDA de que los ingresos del menor artista sean en beneficio de éste y no de terceros?

La ANDA recibe del contratante el pago del menor artista agremiado y lo entrega a los padres (o al que tenga su custodia legal) o tutor. Hasta ahí.

11. ¿Qué hace la ANDA en pro de la preparación artística del menor?

Nada, no es su responsabilidad.

12. ¿En alguna ocasión la ANDA ha denunciado el abuso hacia un menor artista?

No, nunca.

13. Si un menor artista no firma el machote de contrato de trabajo de la ANDA, ¿de qué otra forma puede trabajar?

Algunos contratantes firman con los padres o tutor del menor un contrato de trabajo comprado en cualquier papelería; otras ocasiones, cuando se trata de un evento más estructurado, una obra de teatro o similar, el productor firma un contrato de representación escénica con el titular de los derechos de autor o con los padres del menor; a veces, el contratante simplemente firma con los padres o tutor un contrato de prestación de servicios.

14. ¿Alguna vez alguna autoridad ha intentado revisar la situación laboral o contractual de los menores artistas agremiados a la ANDA?

No, nunca.

15. ¿La ANDA ha tenido alguna demanda o denuncia de los padres o tutor de un menor de edad?

No, nunca.

Ante el hecho inocultable de la existencia del trabajo de los menores artistas, la ANDA ha ido encontrando la forma de organizarlos. A pesar de que la Ley prohíbe el trabajo de los niños del espectáculo, esta organización sindical los agremia, lleva registro de ellos, les elabora contratos que firman los padres o tutor para que el menor artista pueda trabajar y vigila que (a sus representantes) les sean pagados los honorarios del menor. No condeno estas prácticas, a pesar de estar al margen de la legalidad, pues de alguna forma es una incipiente solución práctica al trabajo *de facto* de los menores artistas.

4.6. Contratos para el trabajo de los menores artistas.

Ante la ausencia de normas laborales al respecto, los empresarios contratan el trabajo de los menores artistas celebrando con los padres, tutores, representantes o managers del menor un Contrato de Trabajo, un Contrato de Representación Escénica o un Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.

Estos contratos, son sólo formas de rodear las lagunas de la Ley Federal del Trabajo y además no se garantiza el salvaguardar los derechos laborales de los menores artistas ni los bienes producto de su trabajo.

4.6.1. Contrato de trabajo.

El menor artista afiliado a la ANDA ejecuta su trabajo, que está prohibido por ser menor de edad, mediante la elaboración de un contrato de trabajo, ilegal, firmado por los padres en su representación. Ya con este contrato, que es nulo a todas luces, el niño puede trabajar, cobrar y “ser defendido”.

Con este contrato de trabajo avalado por la ANDA se viola lo establecido por el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años...” y del artículo 5 del mismo ordenamiento laboral: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. Trabajos para niños menores de catorce años...”

Me resulta una paradoja el hecho de que la ANDA trate de formalizar el trabajo de los menores artistas mediante un contrato de trabajo, pues es un contrato nulo, de lo ilegal (y que además guarden el formato en la caja fuerte).

Sin embargo, opino que el contrato de trabajo es el que tiene más posibilidades de ser la solución, pues la relación que se establece entre contratante y menor artista es sin duda laboral y porque, permitido el trabajo de los menores artistas como

excepción, se podría elaborar un contrato de trabajo que cumpliera con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo y lo firmaran los padres o tutor. Transcribo los requisitos del mencionado artículo:

“Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

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

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

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

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

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

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

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

De tal suerte que a continuación presento un ejemplo del contrato de trabajo que propongo como viable:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EVENTOS ARTÍSTICOS, S.A. DE C.V. REPRESENTADA POR EL SR. JOSÉ GAYOSO CALDERÓN; Y POR LA OTRA, EL MENOR LUIS MIGUEL PÉREZ PÉREZ, REPRESENTADO POR SU PADRE, EL SR. MIGUEL PÉREZ SÁNCHEZ, A QUIENES EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARA “EL PATRON” Y “EL TRABAJADOR”, RESPECTIVAMENTE, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

I. Declara El Trabajador llamarse Luis Miguel Pérez Pérez, con nombre artístico “Luis Miguelito”, ser mexicano, de 10 años de edad, de sexo masculino, soltero y con domicilio en Xochicalco 537, Colonia Narvarte, en esta ciudad.

II. Declara el Sr. José Gayoso Calderón que su representada es una sociedad mexicana, dedicada a promover y presentar eventos artísticos, con domicilio en Avenida Juárez, número 20, despacho 14, Colonia Centro, en esta ciudad, y que acredita su personalidad con (documento).

CLÁUSULAS

PRIMERA. El presente contrato es por obra determinada y su objeto es la presentación artística de El Trabajador, consistente en: cantar de las 20:00 a las 21:00 horas en el evento denominado “Niños y Patria”, que El Patrón ha organizado para llevarse a cabo el 15 de septiembre de 2009 en las instalaciones del Centro de Espectáculos Tlatelolco, ubicado en Calzada Nonoalco-Tlatelolco, número 789, en esta ciudad, interpretando las canciones que se anexan al presente contrato. El Patrón proporcionará un mariachi que acompañe a El Trabajador, quien deberá presentarse debidamente vestido de charro.

SEGUNDA. El Trabajador se compromete a desempeñar el trabajo encomendado, con la intensidad, profesionalismo, cuidado y esmero apropiados, tratando de que su presentación y el evento resulten exitosos.

TERCERA. Por los servicios objeto del presente contrato, El Patrón pagará a El trabajador la cantidad de \$ 20,000.00 (Veinte Mil Pesos 00/100 M.N.), la cual incluye el pago total de las

prestaciones que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo pudieran corresponderle a El Trabajador. El pago se realizará de la siguiente forma: 50% a la firma del presente contrato y 50% el día 17 de septiembre del año en curso, en ambos casos en el domicilio de El Patrón. El Trabajador extenderá un recibo fiscal y cubrirá los impuestos que le correspondan.

CUARTA. El Patrón se compromete a contratar un seguro que cubra a El Trabajador durante su presentación en el evento, así como en tránsito de su domicilio al lugar del evento y viceversa. El seguro deberá ser por el equivalente a 500 veces el salario acordado, en caso de muerte, y de 100 veces el salario acordado, en caso de lesiones que le impidan desempeñar su trabajo artístico.

QUINTA. Por tratarse de un solo evento y por la naturaleza artística del servicio a prestar, las partes acuerdan que El Trabajador no requiere ser capacitado en los términos de los planes y programas que tuviere establecidos El Patrón.

SEXTA. Por tratarse de un contrato de trabajo por obra determinada, al finalizar ésta y cumplirse el pago pactado, se tendrá por terminada la relación laboral que pudiera existir entre El Patrón y El Trabajador.

SÉPTIMA. Si por causas de fuerza mayor, no imputables a El Patrón, el evento o la presentación de El trabajador no pudiera llevarse a cabo, El Patrón quedará eximido de pagar el 50% restante.

OCTAVA. El Patrón proporcionará transporte cómodo, higiénico y seguro a El Trabajador, del domicilio de éste al sitio del evento y viceversa. El Patrón proporcionará a El trabajador un sitio cómodo, higiénico y seguro para prepararse previo al evento y descansar posterior a éste. El Patrón proporcionará todas las facilidades al representante y acompañante de El Trabajador.

NOVENA. Para todo lo relacionado con la interpretación y cumplimiento del presente Contrato, las partes se someten a las leyes aplicables y a los tribunales competentes de la Ciudad de México, Distrito Federal, renunciando expresamente a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles por razón de sus domicilios presentes o futuros.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, el presente Contrato se celebra el día 10 de septiembre de 2009 en la Ciudad de México, Distrito Federal.

EL PATRÓN

EL TRABAJADOR

4.6.2. Contrato de representación escénica.

Cuando el trabajo del menor artista consiste en un evento más estructurado, que incluya música, letra de canciones, cierta escenografía y coreografía o se ejecuta en alguna obra teatral, la forma de burlar la prohibición de la Ley es disfrazar la actividad mediante un contrato atípico denominado de representación escénica, regulado por la Ley Federal del Derecho de Autor en su artículo 61: “Por medio del contrato de representación escénica el autor o el titular del derecho patrimonial, en su caso, concede a una persona física o moral, llamada empresario, el derecho de representar o ejecutar públicamente una obra literaria, musical, literario musical, dramática, dramático musical, de danza, pantomímica o coreográfica, por una contraprestación pecuniaria; y el empresario se obliga a llevar a efecto esa representación en las condiciones convenidas y con arreglo a lo dispuesto en esta Ley. El contrato deberá especificar si el derecho se concede en exclusiva o sin ella y, en su caso, las condiciones y características de las puestas en escena o ejecuciones.”

Mediante esta simulación, el patrón, llamado aquí empresario, argumenta no estar contratando el trabajo del menor artista, sino adquiriendo del autor, que es el productor del espectáculo a representar, el derecho de ejecutar la obra en la que el

menor artista interviene como un elemento más. Respecto a este contrato, opino que no es el idóneo para regularizar la relación que se establece entre el contratante y el menor artista. A continuación incluyo un ejemplo de este tipo de contrato:

CONTRATO DE REPRESENTACIÓN ESCÉNICA, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, EVENTOS ARTÍSTICOS, S.A. DE C.V. REPRESENTADA POR EL SR. JOSÉ GAYOSO CALDERÓN; Y POR LA OTRA, EL SR. PABLO PAREDES ROJAS, A QUIENES EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARA “EL EMPRESARIO” Y “EL AUTOR”, RESPECTIVAMENTE, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

I. Declara El Autor ser titular del derecho patrimonial de la obra musical “Niños de Hoy”, registrada ante el Registro Público del Derecho de Autor bajo el número 123456 y tener su domicilio en Xochicalco 537, Colonia Narvarte, en esta ciudad.

II. Declara el Sr. José Gayoso Calderón que su representada es una sociedad mexicana, dedicada a promover y presentar eventos artísticos, con domicilio en Avenida Juárez, número 20, despacho 14, Colonia Centro, en esta ciudad, y que acredita su personalidad con (documento).

CLÁUSULAS

PRIMERA. El Autor concede en exclusiva a El Empresario el derecho de ejecutar públicamente la obra musical “Niños de Hoy”.

SEGUNDA. La concesión en exclusiva que El Autor concede a El Empresario será aplicable en toda la República Mexicana y por un año contado a partir de la fecha de firma del presente contrato.

TERCERA. El Empresario pagará a El Autor la cantidad de \$ 100,000.00 (Cien Mil Pesos 00/100 M.N.) a cambio de la concesión en exclusiva para ejercitar públicamente la obra musical objeto del presente contrato. El pago se realizará de la siguiente forma: 50% a la firma del presente contrato y 50% seis meses después, en ambos casos en el domicilio de El Empresario. El Autor extenderá un recibo fiscal y cubrirá los impuestos que le correspondan.

CUARTA. Las partes acuerdan que por tratarse de un contrato de Representación Escénica, no existe relación laboral entre cualquiera de ellas y los artistas que trabajen en la representación de la obra musical objeto del presente contrato.

QUINTA. El Empresario se obliga a:

- I. Asegurar la representación o ejecución pública de la obra musical en estricto apego a la letra, música, escenografía, perfil de personajes y todas las características originales de la obra musical objeto del presente contrato.
- II. Garantizar a El Autor o a sus representantes el acceso gratuito a la misma.
- III. Satisfacer a El Autor la remuneración convenida.

SEXTA. Para todo lo relacionado con la interpretación y cumplimiento del presente Contrato, las partes se someten a las leyes aplicables y a los tribunales competentes de la Ciudad de México, Distrito Federal, renunciando expresamente a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles por razón de sus domicilios presentes o futuros.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, el presente Contrato se celebra el día 10 de septiembre de 2009 en la Ciudad de México, Distrito Federal.

EL A U T O R

EL E M P R E S A R I O

4.6.3. Contrato de prestación de servicios profesionales.

En otras ocasiones, para actuaciones eventuales, celebran un contrato de Prestación de Servicios Profesionales en representación del menor, contrato regulado por el Código Civil Federal en sus artículos 2606 al 2615 y que también resulta ser una paradoja. Considero que de los tres contratos éste es el peor, porque la relación establecida entre contratante y menor artista no es ni remotamente de prestación de servicios y, lo más grave, si una relación claramente laboral la encuadráramos en el derecho civil, como el arrendamiento, sería retroceder a los tiempos vigentes del derecho romano.

4.7 La opinión del Secretario del Trabajo y Previsión Social

“Merecen cárcel quienes exploten a menores de 14 años

Miércoles, 22 de Abril de 2009 | Comunicado

Comunicado 043/09, Secretaría del trabajo y Previsión Social, Tlaxcala.

En el marco de una gira de trabajo por la entidad, Javier Lozano Alarcón, Secretario del Trabajo y Previsión Social aseveró que es erróneo llamar “trabajo” a lo que ofrecen quienes explotan a menores de 14 años, por lo que afirmó que es necesario modificar la legislación laboral para que esas prácticas se tipifiquen como delito y merezcan cárcel.

En el documento de análisis que presentó el Secretario ante el Congreso de la Unión el 9 de febrero de 2008, se incluye la propuesta de que el patrón que ocupe a un menor de 14 años fuera del círculo familiar tendrá un castigo con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general.

Lozano Alarcón recordó que el 13 de noviembre de 2008 se presentó el Módulo de Trabajo Infantil 2007, que constituyó un instrumento que ofreció información sin precedente sobre la ocupación de menores en cada entidad federativa. Este módulo se realizó a instancias de la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social con la colaboración del Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Así mismo, Lozano Alarcón exhortó a los sectores productivos a evitar y denunciar la discriminación laboral en contra, no sólo de menores de edad, sino de otros sectores vulnerables como mujeres.

El Secretario del Trabajo reconoció que para 2007 existían 29.2 millones de personas entre 5 y 17 años de edad que representaban 27.5% de la población nacional. Desafortunadamente, de esta población 12.5% realizan actividades laborales lo que significa que está laborando 3.6 millones de menores, de los cuales, 1.1 millones tienen entre 5 y 13 años de edad.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano Alarcón y el Gobernador Constitucional de Tlaxcala, Héctor Ortiz Ortiz encabezaron con esta fecha el acto inaugural de la Semana de la Cultura Laboral 2009 y la segunda feria estatal de empleo.

Lo anterior, con el propósito de impulsar la competitividad y fomentar el empleo de calidad a través de acciones concretas que promuevan la integración de todos los actores laborales con el gobierno estatal y federal.

Acompañados del Secretario de Desarrollo Económico del Gobierno del estado, Alejandro Aguilar López y Presidente del Congreso del Trabajo en la entidad, Víctor López Hernández, así como del Presidente de CANACINTRA local, Juan Corral Mier, el funcionario federal y el ejecutivo estatal realizaron un recorrido por la Expoventa de Grupos Vulnerables en el Centro de Convenciones de Tlaxcala.

En el marco de este evento, el titular de la STPS manifestó la importancia este esfuerzo coordinado, porque dijo, permitirá promover la competitividad a través de la capacitación, bajo la premisa de un ambiente seguro y de productividad, congruente con una cultura laboral promotora de la dignidad de la persona.

Al evento también asistieron el Jefe de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo de la STPS, Samuel Martínez Aceves y la Delegada Federal en Tlaxcala, Martha Elena Durán González, así como representantes de las autoridades educativas de la entidad e invitados

especiales, entre ellos, la Senadora Rosalía Peredo Aguilar y las diputadas federales Adriana Dávila Fernández.

Como parte de su gira de trabajo de dos días, el titular de la STPS encabezó una reunión de evaluación sobre el desempeño del Servicio Nacional de Empleo en la entidad y más tarde presidió junto con el Gobernador de Tlaxcala la firma del Convenio de Coordinación para Promover la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Inspección Laboral, así como la Primera Sesión Ordinaria del Consejo Estatal para el Dialogo con los Sectores Productivos del Estado (CEDISP).

El Secretario del Trabajo y Previsión Social estuvo acompañado del Coordinador del Sistema Estatal de Promoción al Empleo y Desarrollo Comunitario del Gobierno del estado, Pedro López Domínguez, el Director del Servicio Nacional de Empleo en Tlaxcala, Benjamín López Xochihua, así como del Subcoordinador General de Empleo de la STPS, Javier Omar Rodríguez Alarcón.

Al referirse al instrumento suscrito de Coordinación para Promover la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Inspección Laboral, dijo que éste prevé el desarrollo de programas y campañas preventivas de accidentes y enfermedades laborales, y la promoción del empleo de mecanismos de auto cumplimiento y sistemas integrales de seguridad y salud en el trabajo.

En su encuentro con los sectores productivos, Lozano Alarcón manifestó el imperativo de continuar con la agenda de productividad para hacer más fácil y más atractivo abrir y operar empresas en México, también se refirió a la importancia de aumentar la competitividad para acceder a un crecimiento suficiente, sustentable y con equidad, sin descuidar las acciones de supervisión y seguridad en los centros de trabajo.

Además de los integrantes del CEDISP, asistieron a este evento como invitados especiales, el Presidente de la Junta Especial No. 46 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, Jorge Enrique Salas Rosas, el Procurador Federal de la Defensa del Trabajo, Cándido Carbajal Velázquez y Director Estatal del Infonacot, Víctor Romero Soto Ruiz.¹¹

¹¹ Página web <http://www.presidencia.gob.mx/prensa/stps/?contenido=44321>

Fuente: Dirección de Comunicación Social. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (STPS).

Opino que la actitud condenatoria del señor Secretario no es la solución al problema del trabajo de los menores de edad. No es tipificando delitos y encarcelando a empleadores como se solucionará el problema. Si así fuera, también tendría que condenar a los funcionarios públicos que con su omisión permiten el trabajo infantil, comenzando quizá por el estricto señor Secretario. Por otro lado, reitero que para acabar con el trabajo infantil “general”, primero habría que acabar con la pobreza.

4.8 Celebrando el Día Mundial Contra el Trabajo Infantil

“12 DE JUNIO

Palabras de Margarita Zavala, presidenta del DIF Nacional y esposa del Presidente de México, en la presentación de la película “Los Herederos”, en el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil.¹²

Muchísimas gracias, muchas gracias a las autoridades, a los representantes de Sedesol, a la Secretaría de Trabajo, a UNICEF, también está Susana Sottoli desde luego, pero también está César Ortega que es presidente del Consejo Consultivo de México y también varios integrantes de ese consejo.

Y el embajador que todos conocemos, a Cesar Costa muchas gracias, muchas gracias por estar aquí, también por el trabajo que has hecho por niños y niñas representando, siendo embajador nacional del UNICEF.

Y me da mucho gusto estar aquí en el marco del Día Internacional contra el Trabajo Infantil, es un día que celebramos los esfuerzos que se han hecho, pero también es para reflexionar lo mucho que nos falta.

¹² Página web del DIF <http://dif.sip.gob.mx/margaritazavala/?contenido=904> el 20 de junio de 2009.

Es todavía una realidad y una práctica muy común y como ya Susana lo decía, se considera como algo normal el que los hijos pequeños se integren a labores productivas y esto los priva de muchas cosas, de su niñez, de su potencial de desarrollo, los daña física y psicológicamente.

Y lo que antes o a veces se ha considerado como un valor, hoy ha sido como el gran pretexto para la explotación y el trabajo infantil, además las condiciones modernas, las crisis económicas han hecho que el trabajo infantil se agrave en las condiciones en las que lo están presentando.

Me da mucho gusto además que estén académicos, especialistas, quienes no somos especialistas, pero que todos compartimos que lo más valioso para nuestro México son nuestros niños y nuestras niñas.

Y por las circunstancias de ellos dependen de nosotros, de nosotros los adultos y cuando dejamos de ponerles atención, cuando dejamos de darles prioridad, los colocamos en una situación todavía más vulnerable y más débil.

Han oído ya muchas cifras de los tres millones de niños que trabajan en nuestro país y en la mayoría de esos casos, estos niños no tienen ni siquiera la opción de trabajar o dejar de hacerlo.

No quiero dejar de mencionar y reconocer el trabajo que se ha hecho con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y que en un evento con UNICEF, se hizo precisamente, se presentó el Módulo de Trabajo Infantil y que se acompañó junto con el INEGI la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Y que eso mismo nos permitió por primera vez sacar cifras mucho más exactas, mucho más precisas y que permiten hacer una política pública más eficaz.

Y además estoy segura que con el trabajo de este siguiente módulo que se está haciendo, es decir del segundo módulo, somos también ejemplo de otros países precisamente para seguir trabajando en materia de políticas públicas contra el trabajo infantil.

En 1989 se firmó en la ONU la Convención para los Derechos de los Niños y las Niñas, México lo firmó, se adhirió en 1990 y desde entonces para acá se ha ido adecuando más o menos el ordenamiento jurídico, pero como algunas veces nos pasa o muchas veces nos pasa, la brecha entre la normatividad y la normalidad es enorme.

Así es que en ello hay mucho que trabajar y hoy recordamos este Día Mundial contra el Trabajo Infantil a través de una película o documental que se llama “Los Herederos” y que trata no sólo de trabajo infantil exactamente, pero de los niños y de las niñas de México.

La primera vez la vi en el Festival Internacional de Morelia que organiza Alejandro Ramírez y le agradezco mucho a Cinépolis, pero sobre todo la oportunidad que me dieron de ver esta película y que comprueba además que una empresa como la que representa Alejandro Ramírez es un trabajo que se hace a favor de la responsabilidad social.

Yo cada vez que la veo no dejo de felicitar a Eugenio Polgovsky por su trabajo, por poner su talento, su inteligencia, su corazón y su pasión por México al servicio de nuestro país, para que a través del arte, que se le da muy bien, del arte que expresa su sentimiento, sus conocimientos sobre la vida humana, nos de a conocer con mayor claridad la realidad de nuestro país.

Verán un México lleno de colores, sí, de los del arcoiris, pero también de todos los colores hasta el negro. Y precisamente en eso nos puede motivar, nos ha de motivar

esta película, este documental para seguir trabajando por nuestro país y para no olvidarnos de esa parte de los niños, de jornaleros agrícolas, de trabajadores infantiles que no podemos quitarles nuestra mirada y nuestra atención.

Esta película además se les invita a que inviten a otros, en septiembre estará ya en cartelera y de eso se trata, de que la disfruten mucho, de que nos haga pensar más en México, en este problema que tenemos y que es de todos, y que además es tratado extraordinariamente y con un gran talento por parte de Eugenio, porque ustedes verán que en la película llegarán muchos sentimientos, pero también pone a trabajar la razón y que eso también es fundamental, pero además de las cosas que más me han gustado es que la película no polariza, sino responsabiliza.

Así es que la disfruten mucho y que además inviten a muchas otras gentes a verla a partir de septiembre para que entre más estemos conscientes de lo mucho que hay que trabajar con nuestros niños, con nuestras niñas en México, será mejor no sólo para ellos, sino para nuestro país.

Muchísimas gracias y que disfruten la película.”

Considero que en México no hay nada que celebrar en el Día Mundial Contra el Trabajo Infantil. En su discurso, la primera dama sólo mencionó las cifras que ya conocemos, pero nada habló de programas o acciones que se estén llevando a cabo para resolver el problema; y admitió que *“la brecha entre la normatividad y la normalidad es enorme.”* Lo cual para mí significa: *“diversas e idealistas las leyes que protegen a los menores, pero no se cumplen.”*

4.9. La reforma que viene.

Escuché acerca de la Reforma Laboral, una serie de cambios a la Ley Federal del Trabajo que se proponen para actualizar su contenido acorde a los tiempos y condiciones modernas de trabajo. Pensé optimistamente que quizá esta reforma

contemplaría regular el trabajo de los menores artistas, así que me dediqué a estudiarla.

La LFT es una ley secundaria que reglamenta el artículo 123 constitucional y que supuestamente no debe estar por debajo de los preceptos constitucionales, aunque en la práctica sus cláusulas y disposiciones siempre han sido violadas tanto por el Estado como por la clase patronal en las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Desde esta perspectiva, debemos recalcar que los anteproyectos e iniciativas de reforma a la ley laboral que hasta ahora se han presentado, en esencia no se distinguen de la hasta ahora más acabada del régimen conservador mexicano actual que denominamos *Ley Abascal*.

En efecto, la *Iniciativa de Reformas al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo* del Partido Acción Nacional (PAN) del 12 de julio de 1995, el *Anteproyecto de Reforma a la Legislación Laboral* del Partido de la Revolución Democrática (PRD) de 1998 y la *Exposición de motivos de la Iniciativa de Decreto por el que se Reforman Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo* de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) suscrita conjuntamente con los partidos Verde Ecologista, Convergencia Democrática, del Trabajo, de la Revolución Democrática, el Barzón y el Congreso Agrario Permanente dada a conocer el 31 de octubre de 2002, coinciden en el fondo en que no cuestionan dicho régimen de explotación, sino, más bien, lo modernizan y perfeccionan en concordancia con los nuevos tiempos neoliberales y de la globalización capitalista.

La Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo se presentó al Pleno de la Cámara de Diputados el 12 de diciembre de 2002, por conducto de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), avalada por los partidos PRI, PAN y PVEM; por las organizaciones patronales COPARMEX, CANACINTRA y CONCANACO; por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su calidad de representante del gobierno federal y con el aval del Congreso del Trabajo (CT).

Esta ley es conocida también como *Ley Abascal*, debido a que el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el panista y empresario Abascal Carranza (q.e.p.d.), en su momento se convirtió en su más fiel promotor y defensor.

La Ley Abascal empieza sugiriendo el cambio del término “patrón” por el de “empleador”, (yo me pregunto si a los menores de edad querría llamarlos “chiquillos y chiquillas”) y desarrolla el concepto de “trabajo decente”, tiende a la competitividad y a combatir la discriminación. En general, propone la flexibilidad del tiempo de trabajo; introduce las figuras de relaciones de trabajo por temporada, del contrato de trabajo a prueba y de capacitación inicial; proyecta las estancias para Becarios, quienes carecerían de relación laboral o contractual alguna con la empresa y propone la calificación por medio de la capacitación y el adiestramiento... pero acerca del trabajo de los menores, ninguna mejoría propone y menos aún en el caso del trabajo de los menores artistas; así que si el presente es sombrío para éstos, lo es también el futuro.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La historia del trabajo es la historia del hombre mismo. Los menores de edad desde siempre han ayudado en el trabajo doméstico, pero a raíz de la Revolución Industrial han sido objeto de explotación laboral.

SEGUNDA. Podemos dividir al trabajo infantil en dos clases: a) la general, en que el niño trabaja por la necesidad familiar de subsistencia y aspira a ganar unos pesos al día para comer; b) la especial, en que el niño tiene un talento extraordinario y desarrolla actividades especializadas, como: técnico, profesional, artista o deportista, percibiendo grandes sumas de dinero y representado por un adulto.

TERCERA. La causa del trabajo infantil “general” es la crisis económica y social; es una consecuencia de la pobreza y la necesidad. La causa del trabajo y explotación del trabajo infantil “especial” es la ambición de los padres o representantes del menor y las lagunas que al respecto contienen nuestras leyes.

CUARTA. A nivel nacional e internacional, la normatividad existente en materia de trabajo infantil “general”, es suficiente y adecuada; el problema es que no se cumple y menos se vigila. Lamentablemente, acerca del trabajo de los menores artistas no existe normatividad al respecto, salvo la recomendación 41 del Convenio 33 de la O.I.T.

QUINTA. Es un hecho el trabajo de los menores artistas. Basta encender el televisor para constatarlo. Y si trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio, entonces el trabajo que realiza un menor artista cuando canta, baila, actúa o realiza comerciales, es trabajo en términos de la

Ley Federal del Trabajo y es objeto del derecho del trabajo, en virtud de ser un trabajo, prestarse de manera personal, ser subordinado y a cambio de una remuneración económica.

SEXTA. Se puede decir que un trabajo especial es aquél que presenta características diferentes, ya sea por las características del trabajador (como en el caso de los menores), el lugar donde se presta o por las condiciones de trabajo en general. De tal manera, considero que el trabajo de los menores constituye una modalidad de trabajo especial y, por lo tanto, requiere de una regulación especial.

SÉPTIMA. La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez.

OCTAVA. El talento no debe ser proscrito; al contrario, debe fomentarse. Si un menor tiene talento artístico, debe desarrollársele, sin importar su edad; pero debe hacerse en condiciones que aseguren su bienestar como artista y como ser humano.

NOVENA. Para fomentar el desarrollo artístico, es fundamental diseñar mecanismos que aseguren la buena administración de los ingresos del menor artista y garanticen que éste disfrutará sus frutos al cumplir la mayoría de edad.

DÉCIMA. En México no existen cifras oficiales sobre la cantidad de menores artistas.

DÉCIMA PRIMERA. En México, ni el DIF, ni Inspección del Trabajo, ni ninguna institución actúa para resolver el problema de la explotación a los menores artistas. Las autoridades son omisas ante el trabajo de los menores artistas.

DÉCIMA SEGUNDA. Los contratantes de menores artistas han encontrado la forma de burlar la prohibición de la ley, mediante contratos de trabajo, ilegales, y disfrazando la actividad bajo otras formas y contratos.

DÉCIMA TERCERA. Ante la prohibición de ley del trabajo de los menores artistas, pero su existencia *de facto*, la Asociación Nacional de Actores ha implementado formas de organizar su trabajo, como agremiarlos, elaborarles y dar a firmar contratos de trabajo y vigilar su pago.

DÉCIMA CUARTA. Los consorcios televisivos Televisa y TV Azteca son los principales explotadores de los menores artistas y cuentan con un gran poder político y mediático muy superior a las autoridades responsables de vigilar que se respeten los derechos de los menores artistas. Es la eterna lucha de David vs. Goliat.

DÉCIMA QUINTA. Las autoridades del trabajo deben aplicar sanciones más fuertes a los consorcios televisivos que se niegan a permitir las inspecciones del trabajo de los menores artistas.

DECIMA SEXTA. Actualmente en México ninguna ley regula el trabajo de los menores artistas, ni la reforma que viene.

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Propongo que el trabajo de los menores artistas se eleve al rango de trabajo especializado y se permita como excepción en la Ley Federal del Trabajo, para lo cual planteo las siguientes propuestas:

1. Establecer las siguientes obligaciones de los representantes del niño artista:

1.1 Constituir un fideicomiso irrevocable, en el que el menor sea el beneficiario al cumplir la mayoría de edad.

1.2 La rendición de cuentas mensual de los ingresos y gastos del menor artista durante ese periodo.

1.3 El depósito de las ganancias del menor en el fideicomiso, una vez rendidas las cuentas.

2. La adición o reforma de artículos en los siguientes casos:

2.1 En el Título Quinto-Bis de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente al Trabajo de los menores, adicionar un artículo bis (que bien podría ser el 180) en los siguientes términos:

Artículo 180 bis. Como excepción a la regla, se permite el trabajo de los menores de catorce años técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados, únicamente en los casos en que redunde en beneficio del arte, la ciencia, el deporte o la enseñanza y cuando sea evidente que el niño posee la aptitud física requerida para dicho empleo.

El permiso se otorgará previo consentimiento de los padres o tutores, quienes estarán obligados a rendir cuentas mensuales de los ingresos y gastos del menor y a constituir inmediatamente un fideicomiso irrevocable en que el menor sea beneficiario al cumplir la mayoría de edad, y en el cual se depositen mensualmente las ganancias del trabajo del menor. La autoridad deberá cerciorarse de que el niño ha de poder continuar sus estudios y la autorización será expedida para un solo evento determinado o para un período limitado y podrá ser renovada.

2.2 Coincido con la propuesta de la senadora Martha Leticia Rivera Cisneros de adicionar un tercer párrafo al artículo 61 de la Ley Federal de Derechos de Autor, para quedar como sigue:

“Por medio del contrato de representación escénica el autor o titular del derecho patrimonial, en su caso, concede a una persona física o moral, llamada empresario, el derecho de representar o ejecutar públicamente una obra literaria, musical, literario musical, dramática, dramático musical, de danza, pantomímica o coreográfica, por una contraprestación pecuniaria; y el empresario se obliga a llevar a efecto esa representación en las condiciones convenidas y con arreglo a lo dispuesto en esta Ley.

El contrato deberá especificar si el derecho se concede en exclusiva o sin ella y, en su caso, las condiciones y características de las puestas en escena o ejecuciones.

Los contratos de representación escénica en los que el autor o el titular del derecho patrimonial sea un menor de edad, deberá especificar las condiciones necesarias para el cobro de regalías que se realizan a través de los padres, tutor o representante legal, se administre correctamente, quienes estarán obligados a rendir cuentas mensuales de los ingresos y gastos del menor y a constituir inmediatamente un fideicomiso irrevocable en que el menor sea

beneficiario al cumplir la mayoría de edad, y en el cual se depositen mensualmente las ganancias del trabajo del menor.”

3. Crear una Comisión de Vigilancia que supervise el cumplimiento de las dos medidas anteriores, en beneficio del interés de los menores artistas. La Comisión que se propone sería tripartita y estaría integrada por:

Un representante de la Secretaría del Trabajo.

Un representante del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia DIF.

Un representante de la Asociación Nacional de Actores.

Las funciones generales de la comisión serían avalar el trabajo de los menores artistas, dictaminar sobre su capacidad física y artística, supervisar la debida administración de sus ingresos y gastos y promover la aplicación de las medidas correctivas correspondientes.

4. En los casos de violación a los derechos laborales de los menores artistas o no permitir las inspecciones de trabajo, se propone la aplicación efectiva de las sanciones y responsabilidades contenidas en los artículos 994 fracción V, 995 y 512-D de la Ley Federal del Trabajo, mismas que podrían llegar hasta la clausura del establecimiento infractor, considerando la gravedad de la falta, la reincidencia y las posibilidades económicas del infractor; independientemente de las responsabilidades y sanciones de otro tipo a que se hagan acreedores los responsables.

Toda norma de derecho contiene un precepto y una sanción, sin la cual resultaría en una norma imperfecta. Es necesario que la autoridad responsable de vigilar el

cumplimiento de los preceptos legales en la materia y de la aplicación de las sanciones contenidas en la misma ley laboral, actúe con decisión, sin temores ni tibiezas, consciente de su responsabilidad como defensor de los derechos del menor artista, derechos que deben ser, a fin de cuentas, del interés supremo.

Considero que con el debido cumplimiento de estas cuatro medidas que se proponen, se lograría garantizar que los menores artistas disfruten de los frutos de su talento y trabajo al cumplir la mayoría de edad, erradicando el fantasma de la explotación y enriquecimiento por sus propios padres o representantes.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis, y CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Política Laboral y Social*. Heliasta. Buenos Aires, 1976.

ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. *La Justicia Laboral. Monografía*, Editorial Ista, México, 2001.

ANGUIANO, Arturo: *El Estado y la Política Obrera del Cardenismo*. Ediciones Era, Sexta Edición. México, 1982.

ARISTOTELES. *Ética Nicomaquea*. Editorial Porrúa. México, 2007.

ARISTÓTELES, *Política*, México, Porrúa, 1969, Colección Sepan cuántos.

ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. *La Necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus Consecuencias en el Derecho Laboral*. Editorial Orlando Cárdenas. México, 1990.

BIBLIA, ANTIGUO TESTAMENTO, LA. Génesis 3:19. Dore, Gustave. Grupo editorial Tomo, 2007.

BLOCH, Marc, *La Sociedad Feudal*, México, UTHEA, 1958.

BRAVO GONZALEZ, Agustín. *Derecho Romano. Primer Curso*. Editorial Porrúa. Décima Novena Edición. México, 2002

BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla. México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo: *Compendio de Derecho Laboral*. T.I. Bibliográfica Ameba. 1968.

CARPIZO, Jorge. *Estudios Constitucionales*. UNAM. México, 1980.

CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*. Editorial Porrúa, Sexta Edición. México, 1983.

COLLODI, Carlo. *Las aventuras de Pinocho*. Edición conmemorativa del 120 Aniversario de Pinocho. Editorial Juventud. Barcelona, 2003.

CRUZ BARNEY, Oscar. *Historia del Derecho en México*. Editorial Oxford, México, 2002.

DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Porrúa. Décima Tercera Edición. México, 2003.

DÁVALOS, José. *Los derechos de los menores trabajadores*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Colección Nuestros Derechos. México, 2000.

DE BUEN, Carlos. *El Trabajo de los menores y el Derecho Laboral*. Editorial UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. Décima Octava Edición. México, 2008.

DE LA CUEVA, Mario: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa, Sexta Edición. México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario. *Síntesis del Derecho del Trabajo*. México, U.N.A.M., 1965.

ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio, *Apuntes para la Historia del Derecho Mexicano*, t. III, Publicidad y Ediciones. México, 1943.

GARCÍA-GALLO, Alfonso. *Manual de Historia del Derecho Español*. Artes Gráficas y Ediciones. Novena Edición. Madrid, 1982.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Teorías sobre la Justicia en los Diálogos de Platón*, UNAM. México, 1981.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. *Tratado Elemental de Derecho Social*, Madrid, 1934.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. De Palma, Buenos Aires, 1968.

LAERCIO, Diógenes, *Vida de los Filósofos más Ilustres*, traducciones y prólogos de José Ortiz Sanz y José M. Riaño. Colección "Sepan cuántos". Porrúa México, 1984.

LIVIO, TITO, *Historia Romana*. Porrúa, Colección "Sepan cuántos". México, 1976.

MARCO TULIO CICERÓN, *Los Oficios o los Deberes de la Vejez*. Porrúa, Colección "Sepan cuántos". México 1973,

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. *Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo*. Editorial Astrea. Argentina, 1981.

- MARX, Carlos. *El Capital*. Editores Unidos Mexicanos. México, 2006.
- MORINEAU IDUARTE, Marta. *Derecho Romano*. Editorial Oxford. México. Cuarta Edición. México, 2003.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto: *Derecho del Trabajo*. Porrúa. México, 1976.
- PIC, Paul, *Traité élémentaire de la législation industrielle*. Arthur Rousseau Editeur. Sexta Edición. París, 1930.
- PLUTARCO, *Vidas Paralelas*. Porrúa. Quinta Edición, Colección Sepan cuántos. México, 1982.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor: *El Empleado y el Empleador*. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor: *La Estabilidad del Trabajador en la Empresa*. UNAM, Segunda Edición. México, 1981.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo: *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. México, 1967.
- SMITH, Adam, *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. FCE. México, 1987.
- SOTO CARMONA, Álvaro. *El Trabajo Industrial en la España Contemporánea (1874-1936)*. Anthropos Editorial. España, 1989.
- STAELENS PATRICK. *El trabajo de los menores*. Universidad Autónoma Metropolitana, U. Azcapotzalco, México, 1993.
- TRABULSE, Elías. *Estudios acerca de la historia del trabajo en México*. El Colegio de México, A.C. México, 2009.
- TRUEBA URBINA, Alberto: *Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa, Sexta Edición. México, 1981.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/250/>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/>

NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.
<http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/tcfed/1.htm?s=>

LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR
www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/122.pdf

FUENTES HEMEROGRÁFICAS

ALZAGA, Oscar. *Revista Trabajo y Democracia Hoy*, número 64 (Especial), Tercera edición, México, 2001.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Estimaciones respecto del nuevo reglamento de inspección". *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, año XXXII, número 95, México, mayo-agosto de 1999.

BARREIRO GARCÍA, Norma. *El Trabajo Infantil, un Trabajo de Difícil Consenso*. UNICEF

BARREIRO GARCÍA, Norma. *Hacia una Política de Erradicación del Trabajo Infantil en México*. 2002.

BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli. *El Trabajo Infantil en México*. UV, OIT, UNICEF.

CAMPILLO SAINZ, José. *Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo*. Cuadernos de Extensión Académica. UNAM. N° 26. México, 1985.

DÁVALOS, José. *El Derecho de los Menores Trabajadores*. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura. UNAM. Segunda Edición. México, 2001.

Desarrollo de la Legislación del Trabajo de los Menores en el Reino Unido. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra Suiza, Enero de 1953,

SANTOS AZUELA, Héctor, "Formación Histórico-jurídica del Sindicato", *Anuario Jurídico VI*, México, 1979.

TORRES JARA, Ma. Teresa. "Comentarios sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo", *Revista Mexicana del Trabajo*, Tomo III, N 3, 8ª Época, Secretaría del Trabajo y previsión Social, Julio-Septiembre, 1980.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA DE LA LENGUA. Vigésima segunda edición, 2001.

DICCIONARIO JURÍDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. IMSS, ISSSTE, México. 1994.

PÁGINAS WEB

BIBLIOTECA VIRTUAL UNAM www.info5.juridicas.unam.mx

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA
www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Especiales/2005/Marzo/comunica2.pdf

www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/trabinfantil.asp

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm

SENADORA MARTHA LETICIA RIVERA CISNEROS
www.letyrivera.com.mx/trabajoleg.htm

TELEVISA NIÑOS ARTISTAS www.esmas.com/televisahome/ninosartistas/

WIKIPEDIA www.es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA. *Los Niños en México*. México, 1998.

INEGI. *El trabajo Infantil en México 1994-2002*. México, 2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Erradicar Explotación del Trabajo de Menores*. México, 2004.

PARTIDO ACCIÓN NACIONAL. SENADORA MARTHA LETICIA RIVERA CISNEROS. Iniciativa con proyecto por el que se adiciona un tercer párrafo al artículo 61 de la Ley Federal del Derecho de Autor.

MADRAZO, Jorge. *Las Reformas a la Constitución de México* (conferencia), Febrero de 1983.