

534
20



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

" LA REALIDAD JURIDICA DEL TRABAJADOR
MENOR DE 14 AÑOS "

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SALVADOR MAURICIO LOZANO RIVERA

MEXICO, D. F.

1993.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA DE
EXAMENES PROFESIONALES



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



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 está 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.

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1.	LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL	1
1.1.1.	ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO	9
1.2.	CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	15
1.2.1.	SALARIO	22
1.2.1.1.	CARACTERISTICAS DEL SALARIO	26
1.2.2.	JORNADA DE TRABAJO	30
1.2.3.	SEGURIDAD E HIGIENE	36
1.2.4.	OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO	45

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

2.1.	LA REVOLUCION MEXICANA HITO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO	47
2.1.1.	PRONUNCIAMIENTOS DERIVADOS DEL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO	53
2.1.2.	REFERENCIA HISTORICO-FILOSOFICA DEL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL EN MATERIA LABORAL	61
2.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 19 DE AGOSTO DE 1931	66
2.3.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 16 DE MAYO DE 1970	74

CAPITULO TERCERO

NOCIONES DE DERECHO COMPARADO EN ALGUNOS PAISES DEL CONO SUR

3.1.	EN ARGENTINA	83
3.2.	EN BOLIVIA	94
3.3.	EN COLOMBIA	104

CAPITULO CUARTO

EL MENOR TRABAJADOR Y SU ENTORNO

4.1.	EL MENOR Y LA SOCIEDAD	114
4.2.	EL MENOR Y LA EDUCACION	124
4.3.	EL MENOR Y LA ECONOMIA	130

CAPITULO QUINTO

REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO DEL MENOR EN MEXICO

5.1.	FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN MEXICO	135
5.2.	EL MENOR TRABAJADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	139
5.3.	LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LA PROTECCION DE LOS MENORES DE EDAD	148
5.3.1	CONVENIO POR EL QUE SE FIJA LA EDAD MINIMA DE ADMISION DE LOS NINOS AL TRABAJO MARITIMO	152
5.3.2	CONVENIO RELATIVO A LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO SUBTERRANEO EN LAS MINAS	156

CAPITULO SEXTO

REALIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR MENOR DE 14 AÑOS EN MEXICO

6.1.	LA FALTA DE CONDICIONES DE TRABAJO REGLAMENTADAS EN FAVOR DEL TRABAJADOR MENOR DE 14 AÑOS	162
6.2.	EL MENOR DE 14 AÑOS Y LA RELACION DE TRABAJO	170
6.3.	EL ASPECTO SOCIAL COMO FACTOR DE DESARROLLO DE LAS LABORES DEL MENOR DE 14 AÑOS	176
6.4.	ACCIONES Y PROPUESTAS TENDIENTES A LA PROTECCION DEL TRABAJADOR MENOR DE 14 AÑOS	182
	CONCLUSIONES	192
	BIBLIOGRAFIA	194

I N T R O D U C C I O N

A LO LARGO DE LA HISTORIA EN MATERIA LABORAL, SE PUEDEN APRECIAR SITUACIONES QUE SE CALIFICAN COMO INJUSTAS EN VIRTUD DE QUE PRODUCEN UN DESEQUILIBRIO MUY MARCADO ENTRE LOS QUE PRESTAN UN TRABAJO Y LOS QUE LO RECIBEN.

EN MÉXICO, EN EL AÑO DE 1931, SE CULMINO CON EL SENTIR DE TODOS AQUELLOS QUE VEÍAN EN EL TRABAJO DE LOS MENORES, UNA DE LAS MÁS GRANDES FORMAS DE EXPLOTACIÓN POR PARTE DE LOS PATRONES; DE AHÍ QUE EN ESTE MISMO AÑO, AL APROBARSE LA PRIMERA LEY DE CARÁCTER FEDERAL EN MATERIA DE TRABAJO, SE INCLUYÓ UN CAPÍTULO ESPECIAL SOBRE EL TRABAJO DE LOS MENORES A PARTIR DE LOS 14 AÑOS.

DE ACUERDO A LA SITUACIÓN QUE VIVE ACTUALMENTE LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES LATINOAMERICANOS EN LA ECONOMÍA, EN LA CULTURA, EN LA POLÍTICA Y EN OTROS ÁMBITOS DE CADA NACIÓN, SE HACE INDISPENSABLE AFRONTAR ENERGICAMENTE AQUELLOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN LA PARTE MÁS IMPORTANTE, QUE A NUESTRO PARECER, ES LA QUE CONCIERNE A LOS MENORES DE EDAD.

AHORA BIEN, ESTE PROBLEMA SE HACE MÁS LACERANTE PARA LA SOCIEDAD, CUANDO HABLAMOS DE AQUELLOS NIÑOS QUE AÚN NO CUMPLEN

LOS 14 AÑOS DE EDAD Y DESGRACIADAMENTE LOS VEMOS EN LAS CALLES O CONOCEMOS DE CASOS EN CIERTAS EMPRESAS, DONDE LABORAN BAJO CONDICIONES QUE IMPIDEN SU DESARROLLO FÍSICO Y MENTAL.

NO OBSTANTE LA EXISTENCIA DE UNA PERSONA QUE PRESTA SUS SERVICIOS (MENOR) Y OTRA QUE LOS RECIBE (PATRÓN), ADEMÁS DEL ELEMENTO DE LA SUBORDINACIÓN; ES DECIR QUE SURGE UNA RELACION DE TRABAJO, LA REALIDAD ES QUE LAS CONSECUENCIAS DERIVADAS DE DICHA RELACION, NO SON MATERIA DE TRATAMIENTO LEGAL POR PARTE DE AUTORIDAD ALGUNA, EN CASO DE CONFLICTO, POR LO QUE SE DEJA DESPROTEGIDO A LOS INFANTES MENORES DE 14 AÑOS QUE TRABAJAN.

EN CUANTO A SALARIOS ÉSTOS NIÑOS PERCIBEN MUCHAS VECES MENOS DEL MÍNIMO EN RAZÓN DE QUE EL PATRÓN NO TIENE OBLIGACIÓN DE PAGARSELOS PORQUE AQUÉLLOS NO TIENEN MÁS DE 14 AÑOS, ARGUMENTO QUE UTILIZAN REGULARMENTE LOS EMPLEADORES. ASIMISMO, OCURRE DE IGUAL FORMA EN LO QUE CONCIERNE A LOS DEMÁS DERECHOS CONTEMPLADOS EN LAS LEYES, COMO SON PRESTACIONES DIVERSAS, INSCRIPCIÓN AL IMSS E INFONAVIT, VACACIONES, JORNADA MÍNIMA DE 8 HORAS, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ETC., QUE SON APLICABLES A LOS SUJETOS QUE SUPERAN LA EDAD MÍNIMA DE 14 AÑOS PARA TRABAJAR.

UNA BUENA ATENCIÓN EN ESTE ASPECTO DARÍA COMO RESULTADO UNA MARCADA MEJORÍA; EN VIRTUD DE QUE LOS NIÑOS AL TENER LAS

CONDICIONES ÓPTIMAS DE DESARROLLO EN SUS VIDAS PODRÍAN CONTAR CON LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS QUE LES PERMITIERAN ENGRANDECERSE EN LO INDIVIDUAL Y EN LA RELACIÓN QUE TENGAN COMO DIRIGENTES, CON LA SOCIEDAD, EN CUALQUIER CAMPO.

EN GENERAL PODEMOS DECIR QUE LA LEGISLACIÓN DE LATINOAMÉRICA EN MATERIA LABORAL DE MENORES ES UNIFORME, SALVO ALGUNOS ASPECTOS QUE CADA PAÍS EN LO PARTICULAR CONSIDERA VIGENTE. POSIBLEMENTE SE ENCUENTREN VIGENTES ESTOS ASPECTOS POR FALTA DE INICIATIVA DE AQUELLOS SUJETOS DE LOS CUALES DEPENDE SU REFORMA, TAL ES EL CASO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE QUE ES UNA DE LAS FIGURAS QUE EN MÉXICO HA DESAPARECIDO.

LA EDUCACIÓN, LA CULTURA Y EL MEJORAMIENTO FÍSICO Y MENTAL DE LOS MENORES SON FACTORES DETERMINANTES PARA QUE LA CONCIENCIA ADQUIRIDA POR ESTOS, PRODUZCA FRUTOS BENÉFICOS Y CON LOS CUALES SE EVITEN AQUELLAS SITUACIONES ANÓMALAS QUE IMPIDAN EL MÁXIMO DESARROLLO DE LOS INFANTES.

AHORA POR LAS CIRCUNSTANCIAS QUE SE VIVEN EN NUESTRO PAÍS DEBEMOS TOMAR MEDIDAS TENDIENTES A ERRADICAR EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD QUE SE DESARROLLA EN ETAPAS MUY TEMPRANAS Y QUE LO ÚNICO QUE PRODUCEN ES MAYOR MISERIA A ELLOS MISMOS. POR OTRO LADO DEBEMOS DIGNIFICAR LAS LABORES DE AQUELLOS INFANTES

QUE IRREMEDIABLEMENTE REQUIEREN HACERLO POR LA NECESIDAD DE LLEVAR EL SUSTENTO DIARIO A SUS HOGARES.

LA POBLACIÓN, ESTADÍSTICAMENTE HABLANDO, LA CONSTITUYEN EN SU MAYORÍA NIÑOS Y JÓVENES, TANTO EN MÉXICO COMO EN EL RESTO DEL CONTINENTE.

DERIVADO DE LA SITUACIÓN POR LA QUE ATRAVIESA LA ECONOMÍA MUNDIAL, EL FENÓMENO DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS MENORES DE 14 AÑOS SE VE MÁS MARCADO, Y POR ENDE SE HACE MÁS PREOCUPANTE Y URGENTE BUSCAR UNA SOLUCIÓN, DISEÑANDO PARA ELLO LOS CORRESPONDIENTES PLANES A CORTO Y LARGO PLAZO, Y MEJOR AÚN, ESTRUCTURANDO ESTOS EN PRIORIDADES.

EL TRABAJO DE LOS MENORES, EN GENERAL, ES UN FENÓMENO HISTÓRICO MUNDIAL QUE SE HA PRESENTADO PARTICULARMENTE EN AMÉRICA, PUES AQUÍ NACE JUSTAMENTE CON LA CONQUISTA DE ESTOS PUEBLOS POR LOS PRIMEROS COLONIZADORES, SÓLO QUE SE DA EN OTRAS CONDICIONES, PUES EN ANTERIORES ÉPOCAS NO EXISTÍAN LA CANTIDAD DE NIÑOS COMO HOY EN DÍA, NI TAMPOCO LAS GRANDES URBES.

LO RELATIVAMENTE RECIENTE ES QUE EL TRABAJO DE LOS MENORES EXISTE COMO UN VERDADERO PROBLEMA SOCIAL, Y COMO UN FENÓMENO CONTRARIO AL MÁS ELEMENTAL DESARROLLO FÍSICO Y PSÍQUICO DEL NIÑO.

ANTERIORMENTE LOS MENORES TRABAJABAN AL LADO DE SUS PADRES O FAMILIA, APRENDIENDO POCO A POCO EL QUEHACER DE UNA CASA. DE UNA ACTIVIDAD O BIEN EL OFICIO DEL PADRE, LO HACIAN SIMPLEMENTE COMO SI FUERA UNA ACTIVIDAD DOMÉSTICA, YA QUE AQUI NO SE DA EL EXCESO FÍSICO NI EL RIESGO EN EL DESEMPEÑO DE UNA TAREA. EN ESTA PRÁCTICA POR DEMÁS FAMILIAR ES CASI NULO EL PREMATURO DESGASTE FÍSICO O EL PELIGRO EN EL DESARROLLO DE ESA FUNCIÓN, MUCHO MENOS LA EXPLOTACIÓN. CONDICIÓN QUE HOY EN DÍA, ES LO QUE MÁS PADECE EL PEQUEÑO TRABAJADOR INTEGRADO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

ESTAS SITUACIONES SE ENCUENTRAN MÁS ARRAIGADAS EN PAÍSES SUBDESARROLLADOS, LO QUE IMPOSIBILITA EL CAMBIO INMEDIATO, POR LO QUE SE REQUIERE TOMAR MEDIDAS EN EL ASPECTO ECONOMICO, DE EDUCACIÓN, DE UNA OBSERVANCIA TOTAL DE LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE, EN DONDE PARTICIPEN LOS SECTORES FAMILIARES, SOCIALES, ESTATALES Y PRIVADOS.

EL DERECHO DEBE AVANZAR ACORDE A LAS CIRCUNSTANCIAS QUE SE VIVEN EN LA REALIDAD, PORQUE LO QUE EN SU MOMENTO ES GENEROSO PARA EL SUJETO BENEFICIARIO DE LA NORMA JURÍDICA, TIEMPO DESPUÉS RESULTA TODO LO CONTRARIO. ASÍ TAMBIÉN NO SE DEBE CAER EN EXCESO PARA LA PROTECCIÓN, PORQUE SE PUEDE IMPOSIBILITAR AL INDIVIDUO PARA QUE EJERZA SU DERECHO.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONTEMPLA UNA PROTECCIÓN PARA LOS MENORES QUE HAYAN CUMPLIDO 14 AÑOS DE EDAD, EN DONDE SE TRATA DE EVITAR EN LO POSIBLE EL RIESGO QUE PUEDAN OCASIONAR CIERTAS ACTIVIDADES CONSIDERADAS COMO PELIGROSAS O INSALUBRES; ES DECIR AQUELLAS QUE IMPLIQUEN UNA ALTERACIÓN FÍSICA O MENTAL A LA SALUD DE LOS NIÑOS.

MUCHAS SON LAS RESTRICCIONES PARA EL TRABAJO QUE CONTIENE DICHO ORDENAMIENTO LABORAL EN MATERIA DE MENORES, EN PRO DEL BUEN DESARROLLO GENERAL DEL SUJETO PROTEGIDO, ALGO VERDADERAMENTE LOABLE; YA QUE EL FUTURO DE CADA PAÍS DEBE FINCARSE EN LA NIÑEZ; ES DECIR QUE SE TIENEN QUE CREAR LAS CONDICIONES QUE FAVOREZCAN EL CRECIMIENTO Y DESARROLLO INTELECTUAL DE LOS QUE EL DÍA DE MAÑANA DIRIGIRÁN A SUS RESPECTIVOS PUEBLOS.

POR TODO LO SEÑALADO ANTERIORMENTE, SE DEBEN CREAR PLANES DE CARÁCTER NACIONAL EN LOS QUE INTERVENGAN TODOS LOS SECTORES PRODUCTIVOS DEL PAÍS, PARA QUE DE ESTA MANERA SE LOGREN RESULTADOS ÓPTIMOS Y PERMANENTES QUE IMPIDAN EL REGRESO DE PROBLEMAS DE CARÁCTER SOCIAL COMO ÉSTE.

ASÍ PUES, EN EL DESARROLLO DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS TRATAREMOS DE HACER UNA APORTACIÓN QUE PUEDA EN ALGUNA MEDIDA AMINORAR ESTE PROBLEMA.

CONCEPTOS GENERALES

1.1. LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL.

PARA PODER COMPRENDER EN MEJOR MEDIDA ESTE TEMA ES NECESARIO SEÑALAR QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, EN MÉXICO, ES EL RESULTADO DE GRANDES TRANSFORMACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES QUE SIEMPRE BUSCARON EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS QUE LABORABAN LOS TRABAJADORES.

ASÍ PUES, EN RAZÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS BAJO LAS CUALES SE PRESTABA UN SERVICIO, HUBO QUE LLEVAR A CABO ESTUDIOS PROFUNDOS QUE PERMITIERAN ENTENDER LA PROBLEMÁTICA PRESENTADA EN LOS ALBORES DEL DERECHO LABORAL CONTEMPORÁNEO.

EN PRINCIPIO EN EL DERECHO CIVIL SE TENÍA A LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO COMO UN CONTRATO DE ARRENDAMIENTO, SIENDO LA EVOLUCIÓN DE ESTA RELACIÓN LA QUE VENDRÍA A DETERMINAR QUE NO SE PODÍA CONSIDERAR COMO UN ARRENDAMIENTO, EN VIRTUD DE QUE LA LEGISLACIÓN CIVIL SEÑALABA QUE SOLO LAS COSAS QUE ESTÁN EN EL COMERCIO PUEDEN SER OBJETO DE CONTRATACIÓN Y EL HOMBRE POR SU NATURALEZA NO PUEDE SER TOMADO DE ESTA MANERA YA QUE NO ES COSA O ANIMAL ALGUNO.

FRANCESCO CARNELUTTI CONSIDERÓ QUE " LA RELACIÓN DE TRABAJO ERA UN CONTRATO DE COMPRA-VENTA, SEMEJANTE AL CONTRATO DE SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, PUES EN VIRTUD DE ÉL LOS TRABAJADORES VENDIAN SU ENERGÍA DE TRABAJO AL EMPRESARIO..."(1)

YA EN EL CÓDIGO CIVIL DE 1870 SE CONSIDERÓ QUE POR NINGÚN MOTIVO PODÍA COMPARARSE AL HOMBRE CON LOS SERES IRRACIONALES O COSAS INANIMADAS PORQUE ESTO ATENTA CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA.

AL PASO DEL TIEMPO ESTA PROBLEMÁTICA DE FONDO SE FUE ESCLARECIENDO HASTA AHORA QUE SE TIENE LA IDEA DE QUE UNA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA NECESARIAMENTE ENTRE UNA PERSONA LLAMADA TRABAJADOR Y OTRA DENOMINADA PATRÓN.

PARA LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 8 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE ENTIENDE QUE TRABAJADOR ES "... LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA, FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.", ENTENDIENDO COMO TRABAJO " ... TODA ACTIVIDAD HUMANA, INTELECTUAL O MATERIAL, INDEPENDIENTE DEL GRADO DE PREPARACIÓN TÉCNICA REQUERIDO POR CADA PROFESIÓN U OFICIO."

(1) CARNELUTTI, FRANCESCO CITADO POR MARIO DE LA CUEVA EL NUEVO DERECHO DEL TABAJO, TOMO I. DÉCIMO SEGUNDA EDICIÓN. PORRÚA S.A. MÉXICO. P. 181.

EL CONCEPTO DE TRABAJADOR ES DE MEDULAR IMPORTANCIA PORQUE VIENE A DETERMINAR LA APLICACIÓN DE LA LEY LABORAL, DESARROLLÁNDOSE EN TORNO DE ÉSTE LA FUERZA EXPANSIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO, QUE EN UN PRINCIPIO SOLO CONTEMPLABA A LOS OBREROS INDUSTRIALES PERO QUE DESPUÉS REGULÓ A LOS INTELLECTUALES, PROFESIONISTAS, TÉCNICOS Y AÓN LOS FUNCIONARIOS DE UNA EMPRESA.

AHONDANDO UN POCO MÁS RESPECTO DEL ARTÍCULO 8 DE LA LEY, REFERENTE A QUIEN ES CONSIDERADO TRABAJADOR; DIREMOS QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER INDIVIDUALES O COLECTIVAS; ES DECIR, QUE SE MANIFIESTE EL INTERÉS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES O POR EL CONTRARIO QUE SE TRATE DEL INTERÉS DE LA COLECTIVIDAD OBRERA. EL TRABAJADOR INDIVIDUALMENTE NO PUEDE SER TITULAR DE UN DERECHO COLECTIVO Y A CONTRARIO SENSU EL SINDICATO NO PUEDE SER TITULAR DE DERECHO INDIVIDUAL ALGUNO.

CON ESTO TRATAMOS DE DECIR QUE TANTO EL TRABAJADOR COMO LOS SINDICATOS TIENEN PLENA CAPACIDAD DE HACER VALER SUS DERECHOS LABORALES SIEMPRE QUE SE COLOQUEN BAJO EL SUPUESTO DE LA LEY LABORAL QUE CORRESPONDE A CADA UNO, REQUISITO INDISPENSABLE PARA QUE DICHA LEY PUEDA OPERAR EN SU BENEFICIO, EVITANDO ASÍ UN DESORDEN DE INTERPRETACIÓN EN LAS DIFERENTES ESFERAS DE AMBOS.

EL DERECHO DEL TRABAJO PROTEGE LA ACTIVIDAD HUMANA EN LO QUE SE REFIERE A LAS CONDICIONES BAJO LAS CUALES PRESTA SU SERVICIO EL TRABAJADOR Y BUSCA EL ASEGURAMIENTO DE LA EXISTENCIA DECOROSA Y DIGNA, ASÍ COMO DE SU SALUD.

POR LO QUE RESPECTA AL PATRÓN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE EN SU ARTICULO 10, QUE PATRÓN ES " ... LA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES."

AQUÍ PODEMOS MENCIONAR QUE A LO LARGO DEL ESTUDIO DEL PATRÓN SE LE HA DADO DIVERSOS CALIFICATIVOS EN EL MUNDO, COMO SON: EMPLEADOR, PATRONO, PRINCIPAL, DADOR DE TRABAJO, DADOR DE EMPLEO, EMPRESARIO, LOCATARIO Y ACREEDOR DE TRABAJO, ENTRE OTROS.

NÉSTOR DE BUEN L. DEFINE AL PATRÓN COMO "... QUIEN PUEDE DIRIGIR LA ACTIVIDAD LABORAL DE UN TERCERO, QUE TRABAJA EN SU BENEFICIO, MEDIANTE RETRIBUCIÓN." (2)

ESTA DEFINICIÓN ES INTERESANTE EN TANTO HA DESECHADO EL TÉRMINO SUBORDINACIÓN QUE MENCIONA LA LEY FEDERAL LABORAL Y QUE

(2) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I.
OCTAVA EDICIÓN. PORRÒA S.A. MÉXICO. P. 481.

HA SIDO MOTIVO DE POLÉMICA ENTRE NUESTROS ESTUDIOSOS DEL DERECHO LABORAL NACIONAL, CIRCUNSTANCIA QUE HAREMOS DE ESTUDIAR MÁS A FONDO EN PÁGINAS POSTERIORES DEL PRESENTE TEMA.

DE BUEN L. CLASIFICA AL PATRÓN EN FUNCIÓN DE DIVERSAS CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE SE VE ENVUELTO, ASPECTO QUE NO CONSIDERAMOS RELEVANTE PARA NUESTRA INVESTIGACIÓN, EN VIRTUD DE QUE INDEPENDIEMENTE DE LA DENOMINACIÓN QUE LE SEA ATRIBUIDA AL PATRÓN POR RAZONES DEL LUGAR EN DONDE LLEVA A CABO SU FUNCIÓN O PORQUE HAYA TEMOR POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DE HACERLE RECLAMACIÓN ALGUNA, LA LEY SIEMPRE VA A SERLE APLICABLE CON OBJETO DE QUE NO SE SUSTRAYA A LA JUSTICIA EN CASO DE INCUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES.

EN RAZÓN DE LA IMPORTANCIA QUE ESTO TIENE Y PARA APOYAR LO ANTERIOR HEMOS DE TRANSCRIBIR LO QUE JOSÉ DÁVALOS SEÑALA EN EL SENTIDO DE QUE "... PARA LA LEGISLACIÓN LABORAL, ES INDISTINTO QUE, TRATÁNDOSE DE UNA PERSONA MORAL, ÉSTE SEA UNA SOCIEDAD CIVIL O MERCANTIL, YA QUE LO QUE AQUÍ INTERESA ES EL DATO OBJETIVO DE RECIBIR UN SERVICIO EN LA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN." (3)

(3) DÁVALOS, JOSÉ. DERECHO DEL TRABAJO I, CUARTA EDICIÓN. PORRÚA S.A. MÉXICO. P. 106.

POR OTRO LADO HAY UN PUNTO QUE NOS LLAMÒ LA ATENCIÓN Y ES EL QUE ROBERTO MUÑOZ RAMÓN SEÑALA EN SU DEFINICIÓN DE PATRÓN Y QUE A CONTINUACIÓN NOS PERMITIMOS TRANSCRIBIR " PATRÓN ES LA PERSONA FÍSICA O MORAL, QUE UTILIZA POR SU CUENTA Y BAJO SU SUBORDINACIÓN LOS SERVICIOS LÍCITOS, PRESTADOS LIBRE Y PERSONALMENTE, MEDIANTE UNA RETRIBUCIÓN, POR UN TRABAJADOR." (4)

EN CUANTO A ESTA DEFINICIÓN ES CONVENIENTE HACER MENCIÓN A QUE DEBE ENTENDERSE QUE TODAS LAS RELACIONES LABORALES DEBEN SER LÍCITAS, YA QUE DE NO SER ASÍ SE PRODUCIRÍA LA NULIDAD ABSOLUTA DEL NEGOCIO, EN VIRTUD DE QUE ÉSTAS DEBEN SER LÍCITAS Y NO CONTRARIAS A LA MORAL O A LAS BUENAS COSTUMBRES COMO NOS LO MARCA LA TEORÍA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES.

ALGO IMPORTANTE ES QUE SE PROTEGE DE MANERA EXPRESA EL HECHO DE QUE SEA PRESTADO UN SERVICIO; ES DECIR QUE VA MÁS ALLÁ DE LO QUE PUEDEN CONVENIR LAS PARTES A EFECTO DE EVITAR POSIBLES ABUSOS DEL PATRÓN AL QUERER DESLINDARSE DE LAS RESPONSABILIDADES QUE TRAE APAREJADAS AL TENER A SU SERVICIO A UN SUJETO QUE TRABAJE PARA ÉL.

(4) MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. PORRÚA S.A. MÉXICO. P. 25.

ESTO QUE SE SEÑALA ES PRIMORDIAL. DE AHÍ QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES ENTENDIDA POR LA LEY LABORAL EN SU ARTÍCULO 20 COMO " ... CUALQUIER ACTO QUE LE DÉ ORIGEN, LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO." ESTA PROTECCIÓN SE REFUERZA CON EL HECHO DE LO QUE DISPONE EL ARTÍCULO 21 QUE SE REFIERE A LA PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA TANTO DEL CONTRATO COMO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL QUE PRESTA UN TRABAJO PERSONAL Y EL QUE LO RECIBE.

MARIO DE LA CUEVA DESCRIBE ESTE FENÓMENO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO AQUELLA " ... SITUACIÓN JURÍDICA OBJETIVA QUE SE CREA ENTRE UN TRABAJADOR Y UN PATRONO POR LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO SUBORDINADO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO O CAUSA QUE LE DIÓ ORIGEN, EN VIRTUD DE LA CUAL SE APLICA AL TRABAJADOR UN ESTATUTO OBJETIVO, INTEGRADO POR LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES Y NORMAS DE LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES. LEY DEL TRABAJO..." (5)

LA DESCRIPCIÓN QUE REALIZA ESTE AUTOR COMPRENDE LOS ASPECTOS QUE PROTEGEN AL TRABAJADOR Y DE FORMA EXPLÍCITA LOS REFIERE PARA MEJOR ENTENDIMIENTO DE LA SITUACIÓN QUE GUARDA EL

(5) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. CIT. P. 187.

TRABAJADOR RESPECTO DE SUS DERECHOS.

CAMACHO HENRIQUEZ SEÑALA QUE "... LA RELACIÓN DE TRABAJO DEBE ENTENDERSE ANTE TODO COMO VINCULADA AL HECHO DEL TRABAJO. EN CUANTO EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE UNA PERSONA QUE TRABAJA Y OTRA QUE SE BENEFICIA DE ESA ACTIVIDAD. CADA VEZ QUE EN LOS HECHOS SE CONFIGURE UNA SITUACIÓN TAL, EXISTIRÁ UNA RELACIÓN LABORAL." (6)

ESTE AUTOR EN SU APRECIACIÓN DE LO QUE SE DEBE ENTENDER COMO UNA RELACIÓN DE TRABAJO LO HACE DE UNA MANERA SENCILLA AL EXPRESAR QUE SE PRESENTA ÉSTA, SIEMPRE QUE SEA ENTENDIDA EN UNIÓN A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR PARTE DEL TRABAJADOR A FAVOR DEL PATRÓN; ES DECIR QUE NECESARIAMENTE DEBEMOS PENSAR AL HABLAR DE RELACIÓN DE TRABAJO QUE SE TRATA DE DOS SUJETOS INTEGRANTES DE LA MISMA, YA QUE DE LO CONTRARIO UN TRABAJO REALIZADO PARA SÍ MISMO NO SURTE EFECTOS LEGALES Y CONTRA TERCEROS, POR LO SIMPLE DEL ASUNTO. NO DEBEMOS OLVIDAR QUE LOS ARTISTAS Y PROFESIONISTAS QUE TRABAJAN POR SU CUENTA SÓLO SE COLOCAN BAJO EL SUPUESTO DE LA LEY CUANDO TRABAJAN PARA ALGUIEN PARTICULAR O DEL GOBIERNO.

(6) CAMACHO HENRIQUEZ, GUILLERMO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. S.E. TEMIS. COLOMBIA. P.23.

1.1.1. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

COMO HA QUEDADO PLENAMENTE ESCLARECIDO ANTERIORMENTE, UNA RELACIÓN DE TRABAJO IMPLICA DIVERSOS ELEMENTOS SINE QUA NON PARA QUE SE PUEDA CONFORMAR ESE VÍNCULO JURÍDICO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN EN SU MÁX ALTA EXPRESIÓN.

BIEN, YA HEMOS DEFINIDO LO QUE ES UN TRABAJADOR CON LAS CARACTERÍSTICAS INHERENTES AL MISMO Y POR LO CUAL SE LE HA DENOMINADO DE ESA MANERA, ASÍ COMO TAMBIÉN NOS REFERIMOS EN SU MOMENTO AL PATRÓN, PARA DAR CABIDA AHORA A TRATAR FORMALMENTE A LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

EN ACUERDO A DIFERENTES AUTORES DEL DEPECHO LABORAL MEXICANO, DAREMOS UNA CLASIFICACIÓN DE DICHOS ELEMENTOS Y QUE A CONTINUACIÓN SE DETALLA:

A) DOS PERSONAS

1.- TRABAJADOR

2.- PATRÓN

B) UNA PRESTACIÓN DE TRABAJO

C) LA CARACTERÍSTICA DE SUBORDINACIÓN

D) EL SALARIO

POR LO QUE TOCA A LA PRESTACIÓN DE TRABAJO ÉSTA VA UNIDA

NECESARIAMENTE A LA CARACTERÍSTICA DE SUBORDINACIÓN. EN VIRTUD DE QUE SI DICHA PRESTACIÓN SE DIERA UNILATERALMENTE SIN QUE PARA ELLO MEDIARA CONSENTIMIENTO DEL SUJETO QUE SE BENEFICIA DIRECTAMENTE. NO PODEMOS ESTAR HABLANDO DE TRABAJADOR Y PATRÓN.

LO ANTERIOR PORQUE NO ES TRABAJADOR EL QUE DA EL SERVICIO, POR NO ESTAR SUBORDINADO AL SUJETO BENEFICIADO Y ÉSTE ÚLTIMO NO HA CONSENTIDO QUE DICHA PRESTACIÓN SE LLEVE A CABO.

POR ESO INFERIMOS QUE PARA HABLAR DE PRESTACIÓN DE TRABAJO HAY QUE ADICIONARLE EL TÉRMINO SUBORDINADO.

DE ACUERDO AL DICCIONARIO. LA PALABRA SUBORDINADO SE REFIERE A "... LA PERSONA SUJETA A OTRA O DEPENDIENTE DE ELLA." (7)

EN ESTA DEFINICIÓN ENCONTRAMOS QUE SI BIEN EL TRABAJADOR DEPENDE DEL PATRÓN EN LO QUE CONCIERNE A LA FUENTE DE TRABAJO POR SER EL DUEÑO DE LA MISMA O PORQUE ES SU SUPERIOR JERÁRQUICO, TAMBIÉN ES CIERTO QUE EL PATRÓN DEPENDE DEL TRABAJADOR POR LO QUE RESPECTA A SU FUERZA DE TRABAJO SIN LA CUAL LA EMPRESA NO PODRÍA PROSPERAR EN EL ÁMBITO COMERCIAL. LO

(7) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ESPASA 1. TERCERA EDICIÓN.
ESPASA-CALPE. MADRID. P. 1492.

IMPORTANTE PARA PODER ENTENDER EL TÉRMINO SUBORDINACIÓN ESTIBA EN QUE NO DEBE SER TOMADO EN SENTIDO Estricto; Y EL HECHO DE QUE LA DEFINICIÓN DE PATRÓN CAREZCA DE ESTE CALIFICATIVO NO QUIERE DECIR QUE PORQUE SI SE MENCIONA EN EL CONCEPTO DE TRABAJADOR, ÉSTE SEA PARA DISCRIMINARLO.

ESTE MAL ENTENDIDO MUCHAS VECES SE FORTALECE POR LOS SINÓNIMOS QUE DE DICHA PALABRA LE CORRESPONDEN, SIENDO ESTOS LOS SIGUIENTES: "INFERIOR. SUBALTERNO. DEPENDIENTE. SUMISO. SOMETIDO..." (8)

ESTO NO QUIERE DECIR QUE SE DISCRIME A LOS TRABAJADORES O SE PRETENDA VOLVER A LOS TIEMPOS EN QUE EL PATRÓN TENIA AUTORIDAD SOBRE LOS TRABAJADORES SIENDO CONSIDERADO COMO UN AMO, EN TANTO QUE EL TRABAJADOR ERA TRATADO COMO UN ESCLAVO.

NOS ENCONTRAMOS EN UN MUNDO TAN DINÁMICO QUE NO PODEMOS VIVIR EN EL PASADO Y DISCUTIR SOBRE TÉRMINOS QUE SI BIEN NO SON DEL TODO CORRECTOS GRAMATICALMENTE, SI DEBEN SER COMPRENDIDOS EN TODO LO QUE BENEFICIE MÁS AL TRABAJADOR.

ESTAMOS SEGUROS QUE CON ÉSTE TÉRMINO NO SE BUSCA SOBAJAR O

(8) DICCIONARIO ESPAÑOL DE SINÓNIMOS Y ANTÓNIMOS. S.E.
AGUILAR EDITOR S.A. DE C.V. MÉXICO. P. 1039.

HACER MENOS AL TRABAJADOR, PORQUE PARA NOSOTROS TAN IMPORTANTE ES EL QUE SEAN CREADAS FUENTES DE TRABAJO COMO LO ES LA FUERZA DE TRABAJO QUE HAGA PRODUCIR EN ESOS CENTROS LABORALES.

ACTUALMENTE EN MÉXICO LA PARTE FUNDAMENTAL DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, BAJO LAS CUALES SE DA LA RELACIÓN CONTRACTUAL, LAS IMPONE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VELANDO DE ESTA MANERA POR LOS INTERESES MÍNIMOS QUE UN TRABAJADOR REQUIERE PARA LABORAR HUMANAMENTE.

EN DIVERSOS FOROS SE HA TRATADO EL TEHA DE LA IMPORTANCIA DE QUE LA RELACIÓN LABORAL SE FORTALEZCA Y SE LLEVE A CABO EN LAS MEJORES CONDICIONES, ENTENDIENDO A LA EMPRESA COMO UNA MAQUINARIA A LA QUE LE SON NECESARIOS TODOS SUS COMPONENTES, MISMOS QUE DEBEN ENCONTRARSE EN BUEN ESTADO FÍSICO, PSICOLÓGICO Y DE CAPACIDAD PARA SER ÚTILES.

AQUÍ ES DONDE EL PATRÓN JUEGA UN PAPEL DESTACADO PARA QUE EN UN FUTURO SE LOGRE QUE LA TECNOLOGÍA ESTÉ AL SERVICIO DEL HOMBRE Y NO EL HOMBRE AL SERVICIO DE LA TECNOLOGÍA, LO ANTERIOR A TRAVÉS DE MECANISMOS EFICIENTES DE HUMANIZACIÓN ENTRE SUS TRABAJADORES.

COMO LO SEÑALA MARIO DE LA CUEVA "EL ELEMENTO SUBORDINACIÓN SIRVE PARA DIFERENCIAR LA RELACIÓN DE TRABAJO DE

OTRAS PRESTACIONES DE SERVICIOS..." (9)

CONULGO EN TODO RESPECTO DE LO QUE SEÑALA ESTE AUTOR, MISMO QUE SE BASÓ EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 QUE REALIZÓ LA COMISIÓN ENCARGADA DE ELABORAR ESTA LEY, Y QUE A LA LETRA DICE: " EL CONCEPTO DE RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO INCLUYE EL TÉRMINO SUBORDINACIÓN PARA DISTINGUIR LAS RELACIONES REGIDAS POR EL DERECHO DEL TRABAJO, DE LAS QUE SE ENCUENTRAN REGULADAS POR OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS. POR SUBORDINACIÓN SE ENTIENDE, DE UNA MANERA GENERAL, LA RELACIÓN JURÍDICA QUE SE CREA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRONO, EN VIRTUD DE LA CUAL ESTÁ OBLIGADO EL PRIMERO, EN LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS, A CUMPLIR SUS OBLIGACIONES Y LAS INSTRUCCIONES DADAS POR EL SEGUNDO PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA." (10)

EN TODO ESTO HAY QUE RESALTAR QUE EN DICHA RELACIÓN JURÍDICA EXISTE UNA FACULTAD JURÍDICA DEL PATRONO YA QUE ES EL SUJETO QUE DICTA LA NORMATIVIDAD BAJO LA CUAL SE DESARROLLA EL TRABAJO Y QUE REDUNDA EN UN BENEFICIO PARA LA EMPRESA CUMPLIENDO CON LOS FINES INHERENTES A SÍ MISMA Y POR OTRO LADO

(9) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. CIT. P. 201.

(10) IBIDEM. PP. 202 Y 203

TAMBIÉN ENCONTRAMOS UNA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR PARA CUMPLIR ESAS REGLAS AL LLEVAR A CABO SU TRABAJO.

EN EL FONDO ESTA RELACIÓN ES UN BINOMIO EN EL QUE UNO NO ES MÁS IMPORTANTE QUE EL OTRO, SINO QUE SUS ROLES SON TOTALMENTE DIFERENTES.

LO QUE QUIERO DECIR CON ESTO ES QUE TANTO EL PATRÓN COMO EL TRABAJADOR BUSCAN CUMPLIR SUS FINES. EL PRIMERO BUSCA QUE SU EMPRESA SEA REDITUABLE A TRAVÉS DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE SU PRODUCTO PARA LO CUAL NECESITA DE MANO DE OBRA; Y POR EL OTRO LADO EL TRABAJADOR BUSCA SU BIENESTAR ECONÓMICO, PREPONDERANTEMENTE, A TRAVÉS DE LA LABOR QUE REALIZA EN LA EMPRESA.

CABE SEÑALAR QUE EL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL LABORAL DICE A LA LETRA LO SIGUIENTE: " 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."

POR LO VISTO PODEMOS DECIR QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE PRESENTA DESDE EL MOMENTO EN QUE EXISTE EL CONSENTIMIENTO DEL SUJETO QUE PRESTA EL SERVICIO Y DEL QUE LO RECIBE PARA OBLIGARSE RECÍPROCAMENTE A CAMBIO DE UN PAGO EN DINERO.

1.2. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

CON EL ESTUDIO QUE HAREMOS DE ESTE TEMA ACLARAREMOS LA IMPORTANCIA DE UNIR TODOS LOS ELEMENTOS QUE CONLLEVEN A DETERMINAR LO QUE SON EN REALIDAD LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

ESTO EN VIRTUD DE LAS TESIS QUE SUSTENTAN DIVERSOS AUTORES EN MATERIA LABORAL QUE LE DAN UN VALOR ESENCIAL AL HECHO DE QUE ESTAS CONDICIONES SON UN CONJUNTO DE DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES Y BAJO LOS CUALES LABORAN EN SU CENTRO DE TRABAJO, O BIEN, QUE AL CONTRARIO NO SON DERECHOS SOLAMENTE, SINO TAMBIÉN OBLIGACIONES PARA PROTECCIÓN TANTO DEL EMPLEADO COMO DEL PATRÓN, ASEGURANDO ASÍ LA ESTABILIDAD DE LA EMPRESA Y POR ENDE DE LOS QUE AHÍ TRABAJAN.

HEMOS ANALIZADO YA EN CIERTA MANERA, ALGUNOS ELEMENTOS COMO EL SALARIO, EL TRABAJADOR, PATRÓN, ENTRE OTROS: QUE EN EL PRESENTE TEMA SE VINCULAN EN UN TODO PARA LOGRAR LA CARACTERIZACIÓN DE LO QUE IMPLICA LA FORMA DE PRESTAR UN SERVICIO.

CREEMOS QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO VIENEN A UNIR OTROS ELEMENTOS TALES COMO LA SEGURIDAD E HIGIENE, JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS, CAPACITACIÓN, ETC.

UNA ORIENTACIÓN A PRIORI DE ESTO ES QUE LAS CONDICIONES REFERIDAS SON EL CONJUNTO DE DISPOSICIONES TANTO LEGALES COMO AQUELLAS QUE SON PACTADAS POR EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR, SIEMPRE QUE NO SEAN INFERIORES A LAS DE LA NORMA LABORAL, A FIN DE QUE VELEN POR LA SEGURIDAD Y ESTABILIDAD DE AMBOS EN DICHA ACTIVIDAD Y PUGNEN SIEMPRE POR EL MEJORAMIENTO INDIVIDUAL Y GENERAL.

CREEMOS QUE ENTRE MÁS ATENCIÓN LE SEA DADA A ESTE PUNTO, SIEMPRE QUE SE ESTÉ DENTRO DE LOS LÍMITES RACIONALES Y DE CONCIENCIA, SE PUEDE LOGRAR UN MEJOR DESARROLLO A NIVEL MACRO Y MICRO-ECONÓMICO, TENIÉNDOSE ASÍ UN MEJOR PAÍS EN TODOS LOS ASPECTOS Y NO SOLO EL ECONÓMICO; YA QUE GRAN PARTE DE LOS PROBLEMAS DE LOS QUE ADOLECE EL PUEBLO MEXICANO DERIVA DE ESA FALTA DE CONCIENCIA SOCIAL CON LA QUE HEMOS CRECIDO. POR LO ANTERIOR DEBE INCULCARSE DICHA CONCIENCIA DESDE QUE SOMOS NIÑOS PRO MEJORAMIENTO DE NOSOTROS MISMOS.

COMO SE HA MANIFESTADO, MUCHOS SON LOS MOTIVOS QUE PROPICIAN CAMBIOS EN LOS PUEBLOS, Y EN EL CASO PARTICULAR DE MÉXICO IGUALMENTE SE TRATARON DE INCLUIR EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917 NORMAS QUE TENDIERAN A LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN ASPECTOS DESCUIDADOS HASTA ESE MOMENTO. DE IGUAL FORMA Y AHONDANDO EN ESTO, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEÑALA

ESPECÍFICAMENTE LAS CONDICIONES BAJO LAS CUALES DEBE LLEVARSE A CABO LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO, POR LO QUE EN SU ARTÍCULO 56 ESTABLECE LO SIGUIENTE " 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...", ESTO EN CONCORDANCIA CON LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 3 DEL MISMO ORDENAMIENTO.

EN VIRTUD DE QUE EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL, ADEMÁS DE EXIGIR RESPETO PARA LAS LIBERTADES Y DIGNIDAD DE QUIEN LO PRESTA, DEBE EFECTUARSE SIEMPRE EN CONDICIONES QUE PREVENGAN RIESGOS TANTO DE SALUD, ESTABILIDAD LABORAL Y ECONÓMICOS DEL TRABAJADOR QUE REDUNDEN EN PERJUICIO DE ÉL Y POR CONSIGUIENTE DE SU FAMILIA.

ASÍ PUES EL PRINCIPIO DE IGUALDAD QUE SE VISLUMBRA EN ESTAS NORMAS LEGALES PROVOCÓ QUE EN EL ARTÍCULO 85 DE LA LEY LABORAL FEDERAL SE HAYA PLASMADO EL SENTIMIENTO DE QUE A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.

ÉSTO FUE UN GRAN AVANCE EN LA LEY DE 1970 YA QUE ES MÁS AMPLIO EN RELACIÓN A LA LEY DE 1930 EN DONDE LA IGUALDAD SÓLO FAVORECÍA A QUIENES TRABAJABAN PARA UN MISMO PATRÓN Y

ACTUALMENTE NO IMPORTA SI SE TRATA DE SERVIR A EMPRESAS DISTINTAS.

MARIO DE LA CUEVA ENTIENDE QUE SON CONDICIONES DE TRABAJO "...LAS NORMAS QUE FIJAN LOS REQUISITOS PARA LA DEFENSA DE LA SALUD Y LA VIDA DE LOS TRABAJADORES EN LOS ESTABLECIMIENTOS Y LUGARES DE TRABAJO Y LAS QUE DETERMINAN LAS PRESTACIONES QUE DEBEN PERCIBIR LOS HOMBRES POR SU TRABAJO." (11)

ESTA DEFINICIÓN NOS DEJA VER QUE EL AUTOR HA TENIDO UN SENTIDO PROTECCIONISTA HACIA EL TRABAJADOR, MUY APLAUDIBLE, PERO TAMBIÉN ES CIERTO QUE NO PUEDE EXISTIR UNA DEFENSA SOLO PARA TRABAJADORES, SINO QUE TAMBIÉN DEBE HABERLAS PARA EL PATRÓN EN RAZÓN DE QUE AQUELLOS NO TRABAJAN PARA SÍ MISMOS; CON ESTO CONSIDERAMOS PRUDENTE ACLARAR QUE EL PATRÓN TAMBIÉN DEBE SER TOMADO EN CUENTA PARA CUALQUIER CONCEPTO DE ESTA INDOLE.

A ESTE RESPECTO NÉSTOR DE BUEN L. TAMBIÉN DISCREPA DE LA OPINIÓN DE MARIO DE LA CUEVA Y SEÑALA QUE " LAS CONDICIONES DE TRABAJO NO SON SÓLO BENEFICIOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES... ADVERTIMOS QUE TAMBIÉN IMPLICAN PRERROGATIVAS PATRONALES." (12)

(11) ÍBIDEM. P. 266

(12) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. OB.CIT. P. 137

ESTO AUTOR EJEMPLIFICA LO ANTERIOR ALUDIENDO AL ARTÍCULO 65 QUE SE REFIERE A LA OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA PROLONGAR SU JORNADA DE TRABAJO EN CASO DE ALGÚN SINIESTRO O RIESGO EN QUE PELIGRE LA EXISTENCIA DE LA MISMA EMPRESA. Y ASÍ COMO ÉSTE CASO PODEMOS CITAR OTROS MÁS EN DONDE QUEDA ESTABLECIDO QUE EL DEBER QUE TIENEN TANTO TRABAJADORES COMO PATRONES ES EL DE CUIDAR LA FUENTE DE TRABAJO EN CASOS EXTREMOS Y DE RIESGO COMO SI SE TRATARA DE UNA FAMILIA.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES QUE CONFORMAN LA RELACIÓN DE TRABAJO. MISMOS QUE SON NECESARIOS PARA LA ARMONÍA EN CUALQUIER ACTIVIDAD LABORAL.

POR LA IMPORTANCIA QUE SE LE FUE DANDO EN LOS ALBORES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917 A HECHOS QUE PONIAN EN TELA DE JUICIO LA HUMANIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. SE LE DIÓ ESPECIAL ATENCIÓN AL SALARIO, JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, ENTRE OTROS; DEJANDO HASTA CIERTO PUNTO EN SEGUNDO TÉRMINO LO RELACIONADO A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES, DERECHOS ESCALAFONARIOS, ETC, DE AHÍ QUE ESTO ÚLTIMO HA QUEDADO PLASHADO FUERA DEL CAPÍTULO CORRESPONDIENTE A CONDICIONES DE TRABAJO.

CLARO QUE LO QUE IMPORTA NO ES DONDE SEAN PLASHADOS LOS

DERECHOS Y OBLIGACIONES TANTO DE TRABAJADORES Y PATRONES. SINO LO QUE HAY QUE TENER EN CUENTA REALMENTE ES QUE HAYAN SIDO ADVERTIDOS POR LOS CONGRESISTAS EN SU MOMENTO; ES DECIR, LO QUE IMPORTA ES EL FONDO Y NO LA FORMA EN QUE SE EXPRESEN LOS ARTICULOS DE LA LEY.

ESTO LO SEÑALAMOS PORQUE DE BUEN LOZANO HABLA RESPECTO DE QUE CONSIDERA QUE EL TÍTULO QUE CONCIERNE A DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES DEBERÍA SER INCLUIDO EN EL DE CONDICIONES DE TRABAJO, EN VIRTUD DE QUE SEGÚN ÉL "...TAMBIÉN INTEGRAN PRESTACIONES QUE DEBEN PERCIBIR LOS HOMBRES POR SU TRABAJO." (13)

AHORA BIEN SISTEMÁTICAMENTE MARIO DE LA CUEVA CLASIFICA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN TRES GRUPOS EN FUNCIÓN DE LOS FINES QUE TIENEN CUANDO EL TRABAJADOR SE COLOCA EN EL SUPUESTO DE LA NORMA JURÍDICA.

EL PRIMER GRUPO DE ESTAS LO CONFORMAN AQUELLAS NORMAS QUE ESTABLECEN LAS CONDICIONES BAJO LAS CUALES LABORA UN TRABAJADOR, PERO QUE LE SON APLICABLES EN FORMA INDIVIDUAL.

A ESTE RESPECTO CONSIDERO QUE DICHO AUTOR AL REFERIRSE A

(13) IBIDEM. Pp. 141 y 142

ESTE TIPO DE CONDICIONES DE NATURALEZA INDIVIDUAL, ES UN TANTO INEXACTO PORQUE DICE QUE ESTAS TIENEN LA FINALIDAD DE ASEGURAR UN INGRESO ECONÓMICO DECOROSO, SIENDO QUE TODAS LAS CONDICIONES DE TRABAJO PUGNAN POR ASEGURAR AL TRABAJADOR EN EL ASPECTO DE SALUD, ESTABILIDAD LABORAL, ECONÓMICO, ETC, TAL CUAL COMO SE DA EN LAS RELACIONES COLECTIVAS.

ESTE COMENTARIO SE RELACIONA CON EL SEGUNDO GRUPO QUE SEÑALA EL AUTOR CITADO, EN TANTO QUE EXPOHE QUE HAY CONDICIONES DE TRABAJO DE NATURALEZA COLECTIVA QUE TIENEN COMO OBJETIVO PREVENIR RIESGOS Y ENFERMEDADES ASÍ COMO LA VIDA DEL TRABAJADOR. MISMAS QUE A NUESTRO PARECER TAMBIÉN PROPUGNAN UN BIENESTAR GENERAL DEL EMPLEADO.

POR ÚLTIMO NOS REFIERE UN TERCER GRUPO QUE TAMBIÉN ESTIMA DE NATURALEZA COLECTIVA PERO ENCAMINADO A LAS CONDICIONES CONSISTENTES EN PRESTACIONES SOCIALES, COMO LO PUEDE SER UN CENTRO DE RECREO O UNA BIBLIOTECA.

LO QUE CONSIDERAMOS NOSOTROS EN CUANTO A LA CLASIFICACIÓN EXPUESTA, ES QUE NO POR SER RELACIONES INDIVIDUALES O COLECTIVAS SE MINIMIZAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, SINO QUE EN EL FONDO LAS COALICIONES O ASOCIACIONES DE TRABAJADORES TIENEN UNA MAYOR FUERZA PARA QUE SE LOGREN MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.

COMO EJEMPLO DIREMOS QUE EN UNA RELACIÓN INDIVIDUAL PUEDEN CONVENIRSE OCHO HORAS LABORALES COMO MÁXIMO Y A TRAVÉS DE LAS AGRUPACIONES LABORALES SE PUEDE CONVENIR QUE ESE TIEMPO SEA REDUCIDO.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SEAN INDIVIDUALES O COLECTIVAS, BUSCAN LO MISMO PERO LAS DE CARÁCTER COLECTIVO EN SU MAYORÍA LOGRAN SUPERAR LO DISPUESTO POR EL CÓDIGO LABORAL.

COMO LO SEÑALA MARIO DE LA CUEVA "...LAS CONDICIONES DE TRABAJO... DEBEN SUPERARSE PERMANENTEMENTE PARA BENEFICIO DE LOS HOMBRES, PORQUE SIEMPRE CRECERÁN LAS NECESIDADES Y LAS ASPIRACIONES HUMANAS." (14)

1.2.1. SALARIO.

UNA VEZ TRATADO EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACIÓN LABORAL, AHORA LO ESTUDIAREMOS MÁS PROFUNDAMENTE COMO PARTE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

RECORDANDO LO QUE NUESTRA LEY SEÑALA, A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIREMOS EL ARTÍCULO 82 QUE A LA LETRA DICE ". SALARIO

(14) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. P. 269.

ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO." DE ESTA DEFINICIÓN PODEMOS DECIR QUE EFECTIVAMENTE ES UNA RETRIBUCIÓN QUE DE MANERA JUSTA RECIBE EL TRABAJADOR POR LA LABOR QUE REALIZA EN FAVOR DEL PATRÓN.

EL SALARIO LLEVA A LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES QUE TIENE UN TRABAJADOR EN SÍ MISMO O EN SU SEÑO FAMILIAR PARA LA PERMANENCIA DE UN BIENESTAR ECONÓMICO, CULTURAL, DE ESPARCIMIENTO Y SALUD DE SU FAMILIA.

ADENTRÁNDONOS UN POCO EN LA DOCTRINA DEL LIBERALISMO, EL SALARIO ES IGUAL A LA CANTIDAD DE ARTÍCULOS NECESARIOS PARA ALIMENTAR Y VESTIR AL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.

ESTA DEFINICIÓN NOS EXPRESA QUE LA FINALIDAD PRIMORDIAL DEL SALARIO ES LA DE ADQUIRIR LOS SATISFACTORES NECESARIOS PARA LA SOLUCIÓN DE NECESIDADES DE CARÁCTER ALIMENTICIO Y DE VESTIDO. AUNQUE TAMBIÉN HAY QUE HACER REFERENCIA AL RECREO FAMILIAR, ESTABILIDAD ECONÓMICA, ATENCIÓN MÉDICA EN ALGUNOS CASOS, EDUCACIÓN PARA SUS HIJOS Y SUPERACIÓN DEL TRABAJADOR, ENTRE OTROS.

LA CLASE BURGUESA CONSIDERABA A LOS SALARIOS COMO EL PAGO PROPORCIONAL POR EL TRABAJO QUE SE REALIZABA PARA LA ELABORACIÓN DE UN PRODUCTO, PERO ELLOS LO CUANTIFICABAN DE

ACUERDO A SU INTERÉS SIN PONERSE A PENSAR QUE EL TENER A SU SERVICIO A UNA PERSONA IMPLICA, ENTRE OTRAS COSAS, GASTOS MÉDICOS QUE NO CONTEMPLABAN, POR NO CONVENIRLES.

MÁS QUE UNA CONTRAPRESTACIÓN, EL SALARIO ES UNA FORMA DE DISTRIBUIR LA RIQUEZA: ES DECIR UN INSTRUMENTO DE JUSTICIA SOCIAL.

CON LO YA VISTO PODEMOS DECIR QUE PARA COMPLEMENTAR EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY, HAY QUE REFERIRSE AL ARTÍCULO 3 QUE EXIGE QUE A CAMBIO DEL TRABAJO SEA PROPORCIONADO UN NIVEL ECONÓMICO DECOROSO PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA, Y POR OTRO LADO EL ARTÍCULO 84 NOS ESTABLECE QUE " EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACIÓN, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO."

A TODO ESTO HAY QUE AGREGAR QUE LOS PAGOS HECHOS AL TRABAJADOR POR CONCEPTO DE HORAS EXTRA, ASÍ COMO CUALQUIERA OTRA PRESTACIÓN EN EFECTIVO O EN ESPECIE QUE LE SEA ENTREGADO POR SU TRABAJO, FORMA PARTE DEL SALARIO MISMO, PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES.

EL SALARIO NO PUEDE SER ENTENDIDO DEL TODO COMO UN DERECHO RECÍPROCO A LA OBLIGACIÓN DE TRABAJAR PORQUE HABRÁ OCASIONES EN

QUE EL TRABAJADOR AUN CUANDO NO LABORE LE SERÁ REMUNERADO IGUALMENTE; ESTO ES EN LOS SÉPTIMOS DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES REMUNERADAS, LICENCIAS POR EMBARAZO Y MATERNIDAD, ETC.

NÉSTOR DE BUEN L. EXPRESA QUE "... EL SALARIO NO ES, NECESARIAMENTE, UNA CONTRAPRESTACIÓN POR EL TRABAJO...", Y CONTINÚA DICIENDO "... EVENTUALMENTE EL TRABAJADOR PODRÍA QUEDAR RELEVADO DE ESA OBLIGACIÓN DE PRESTAR EL SERVICIO, AÚN CONSERVANDO SU DERECHO A COBRAR EL SALARIO." (15)

TAMPOCO PUEDE SER CALIFICADO EL SALARIO COMO EL PRECIO DEL TRABAJO PORQUE ESTO CONLLEVARÍA A PENSAR QUE SE TRATA DE UN CONTRATO DE COMPRA-VENTA Y VOLVERÍAMOS ATRÁS EN LA EVOLUCIÓN DE ESTE CONCEPTO, TIEMPO EN QUE AÚN NO SE DEFINÍA SI SU NATURALEZA ERA DERIVADA DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO O DEL DE COMPRA-VENTA.

LA DEFINICIÓN QUE NOS DA MARIO DE LA CUEVA PARA EL SALARIO SIN PRETENDER NINGUNA EXACTITUD, COMO ÉL MISMO LO SEÑALA, ES LA SIGUIENTE "... EL SALARIO ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PERCIBIR EL TRABAJADOR POR SU TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDA

(15) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Ob. CIT. P. 181.

CONducIR UNA EXISTENCIA QUE CORRESPONDA A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA, O BIEN UNA RETRIBUCIÓN QUE ASEGURE AL TRABAJADOR Y A SU FAMILIA UNA EXISTENCIA DECOROSA." (16)

1.2.1.1. CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO.

MUCHO HEMOS HABLADO ACERCA DE QUE EL SALARIO DEBE SATISFACER LAS NECESIDADES QUE TIENE UN TRABAJADOR Y QUE ES ALGO A LO QUE TIENE DERECHO CUANDO PRESTA UN SERVICIO, SALVO LO QUE DISPONE LA LEY LABORAL. AHORA TRATAREMOS LO QUE SIGNIFICA UN SALARIO MÍNIMO Y UN SALARIO REMUNERADOR.

EL SALARIO MÍNIMO SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO 90 "... ES LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EN EFECTIVO EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO.", ADREGANDO ADEMÁS QUE "... DEBERÁ SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL, CULTURAL Y PARA PROVEER A LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS."

ESTA DISPOSICIÓN SE APOYA EN LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO

(16) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. CIT. P. 297.

123 APARTADO A. FRACCIÓN VI, PÁRRAFO SEGUNDO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, AL SEÑALAR QUE EL SALARIO MÍNIMO DEBE SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE UN JEFE DE FAMILIA... ETC.

AHORA BIEN. POR LO QUE RESPECTA AL SALARIO REMUNERADOR ÉSTE TÉRMINO APARECE EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A. FRACCIÓN XXVII, INCISO B, EN EL QUE SE SEÑALA LA NULIDAD DE LAS CONDICIONES QUE FIJEN UN SALARIO NO REMUNERADOR A JUICIO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, Y POR OTRO LADO, EN LA LEY FEDERAL LABORAL EN SU ARTÍCULO 85 ESTABLECE QUE " EL SALARIO DEBE SER REMUNERADOR Y NUNCA MENOR AL FIJADO COMO MÍNIMO DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES DE ESTA LEY."

LA DIFERENCIA ENTRE UNO Y OTRO ESTRIBA EN QUE EN EL PRIMERO SE TOMA EN CUENTA QUE DEBE SATISFACER LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA Y EN EL SEGUNDO SE ESTA TOMANDO EN CUENTA LA CALIDAD Y LA CANTIDAD DEL TRABAJO QUE ESTA DESARROLLANDO EL PRESTADOR DEL SERVICIO.

EL SALARIO DEBE SER DETERMINADO O DETERMINABLE; ES DECIR QUE AL MOMENTO DE QUE SE HA CONVENIDO PRESTAR EL SERVICIO, EL PATRÓN, DEBE DAR A CONOCER AL TRABAJADOR LA PERCEPCIÓN QUE TENDRÁ POR SU TRABAJO, YA SEA POR OBRA DETERMINADA, POR TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO, SEGÚN EL CASO.

ADEMÁS DICHA PERCEPCIÓN DEBE CUBRIRSE PERIÓDICAMENTE, Y A ESTE RESPECTO EL ARTICULO 88 DE LA LEY EXPRESA QUE " LOS PLAZOS PARA EL PAGO DEL SALARIO NUNCA PODRÁN SER MAYORES DE UNA SEMANA PARA LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN UN TRABAJO MATERIAL, Y DE QUINCE DÍAS PARA LOS DEMÁS TRABAJADORES." AUNADO A ESTO EL PAGO DEBE EFECTUARSE EN DÍAS LABORABLES Y DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO O BIEN DESPUÉS DEL TÉRMINO DE LA JORNADA LABORAL.

ESTA REMUNERACIÓN DEBE PAGARSE OBLIGATORIAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL PROHIBIÉNDOSE HACERLO EN MERCANCIAS, VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE SE PRETENDA SUSTITUIR LA MONEDA. AQUÍ PODEMOS COMENTAR QUE EN MUCHAS EMPRESAS SE TIENDE A PAGAR MEDIANTE CHEQUES Y AÚN CUANDO EL ARTICULO 101 DE LA CITADA LEY NO LO ESTABLECE EXPRESAMENTE, LOS TRABAJADORES PUEDEN EN UN MOMENTO DETERMINADO ABSTENERSE DE RECIBIR DICHO TÍTULO DE CRÉDITO.

SOBRE EL PARTICULAR, DE BUEN LOZANO CONSIDERA QUE "...LOS TRABAJADORES PUEDEN, LICITAMENTE, RECHAZAR ESA FORMA DE PAGO."
(17)

DENTRO DE ESTE ESTUDIO RESULTA CONVENIENTE RESALTAR QUE

(17) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. OB. CIT. P. 184.

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UN AGUINALDO PAGADERO ANUALMENTE Y PROPORCIONAL AL SALARIO QUE PERCIBEN, DEBIÉNDOSE DAR ANTES DEL DÍA 20 DE DICIEMBRE Y EQUIVALENTE A 15 DÍAS DE SALARIO, CUANDO MENOS.

EL ARTÍCULO 110 DE LA LEY ESTABLECE QUE LOS DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES ESTÁN PROHIBIDOS A EXCEPCIÓN DE CIERTOS CASOS, DE LOS CUALES MENCIONAREMOS ALGUNOS:

I.- PAGO DE DEUDAS CONTRAÍDAS CON EL PATRÓN POR ANTICIPO DE SALARIOS, PAGOS HECHOS CON EXCESO AL TRABAJADOR, ERRORES, PÉRDIDAS, AVERÍAS O ADQUISICIÓN DE ARTÍCULOS PRODUCIDOS POR LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO...

II.- PAGO DE RENTAS POR HABITACIONES DADAS AL TRABAJADOR EN ARRENDAMIENTO MISMO QUE NO PODRÁ EXCEDER DEL 15 % DE SU SALARIO...

III.- PAGO DE CUOTAS PARA LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS Y CAJAS DE AHORRO.

IV.- PAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS...ETC.

OTRA MEDIDA PROTECTORA DEL SALARIO ES LA DE QUE TODAS LAS DEUDAS CONTRAÍDAS POR EL TRABAJADOR CON EL PATRÓN EN NINGÚN CASO DEVENGARÁN INTERESES; EN VIRTUD DE QUE EL PATRÓN DE ESTA MANERA TENDRÍA SUJETO A SU VOLUNTAD AL TRABAJADOR POR DICHA DEUDA Y MUCHAS VECES HACIENDO MAL USO DE ESTO.

CON ESTO CREEMOS DAR UNA VISIÓN CLARA DE LA IMPORTANCIA E INJERENCIA QUE TIENE EL SALARIO DENTRO DEL DERECHO LABORAL.

1.2.2. JORNADA DE TRABAJO.

PARA DARNOS UNA IDEA DE ESTE TEMA Y DE ACUERDO AL ARTÍCULO 58 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, JORNADA DE TRABAJO "... ES EL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTÁ A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN PARA PRESTAR SU TRABAJO."

DAVALOS MORALES HACE LA SIGUIENTE REFLEXIÓN "... CUANDO LOS TRABAJADORES, DESDE LAS MÁS INCIPIENTES FORMAS DE AGRUPACIÓN, COMENZARON A LEVANTAR LA VOZ PARA RECLAMAR EL RESPETO A SU CALIDAD DE SERES HUMANOS, ANTES QUE NADA DEMANDABAN: EL ESTABLECIMIENTO DE UNA JORNADA HUMANITARIA Y EL PAGO DE UN SALARIO JUSTO." (18)

LOS PRINCIPIOS SOCIALES QUE DETERMINARON EN SU MOMENTO LA REFORMA DE LA CONSTITUCIÓN DE 1857 EN EL ASPECTO LABORAL, TENDIERON A LA HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO QUE EN ESOS TIEMPOS SE DABA DE MANERA INFRA O SOBREHUMANA BENEFICIANDO A LOS PATRONES.

(18) DAVALOS, JOSÉ.
MÉXICO. P. 53.

UNO DE LOS PUNTOS QUE DICHA REFORMA CONTEMPLÓ FUE ENCAMINADO AL ESTABLECIMIENTO DE UNA JORNADA LABORAL SIN POSIBILIDAD DE MODIFICACIÓN CUANDO FUERA DE FORMA ASCENDENTE; POR ESTO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN I, DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917 SE INCLUYÓ LA NORMA QUE ACTUALMENTE SEÑALA LO SIGUIENTE " LA DURACIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA SERÁ DE OCHO HORAS:..."

ESTO FUE EL PRINCIPIO DEL MEJORAMIENTO FÍSICO DE LOS TRABAJADORES QUE MUCHAS VECES POR EL TRABAJO EXCESIVO TENDIAN A PADECER ENFERMEDADES Y POR CONSIGUIENTE LA IMPOSIBILIDAD DE CONTINUAR LABORANDO CON PERJUICIO DE ÉL Y SU FAMILIA.

CON ESTA DISPOSICIÓN SE PROTEGE AL TRABAJADOR QUE ANTE LA NECESIDAD PARA OBTENER LOS SATISFACTORES QUE LE SON INDISPENSABLES PARA VIVIR, CONVINIERA LABORAR JORNADAS QUE FUERAN AGOTADORAS Y POR ELLO RESULTARAN AFECTACIONES DE CARÁCTER FÍSICO.

ANTES NI SIQUIERA TRABAJANDO MÁS SE GANABA MEJOR PORQUE AUMENTAR EL TIEMPO DE LA JORNADA SIGNIFICABA PAGAR EL MISMO SALARIO Y RECIBIR MAYOR TRABAJO, CONLLEVANDO ESTO AL ENVEJECIMIENTO PREMATURO Y DEGENERACIÓN DE LA RAZA.

MUÑOZ RAMÓN SEÑALA SOBRE EL PARTICULAR LO SIGUIENTE "... PODEMOS OBSERVAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

DESDE TRES PUNTOS DE VISTA: FISIOLÓGICO, SOCIAL Y CULTURAL." (19)

POR OTRO LADO LAS JORNADAS EXCESIVAS TIENEN CONSECUENCIAS QUE MERMAN TANTO LA PRODUCCIÓN COMO LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR Y ESTO PORQUE SE PUEDEN GENERAR ACCIDENTES DE TRABAJO POR LA FATIGA QUE DISMINUYE LA ATENCIÓN Y LA RAPIDEZ DE LOS MOVIMIENTOS MULTIPLICANDO ASÍ LAS POSIBILIDADES DEL DAÑO.

A CONTINUACIÓN UNA CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL:

I.- JORNADA ORDINARIA.- ESTA ES AQUELLA EN LA QUE EL TRABAJADOR CUMPLE, YA SEA CON LA JORNADA LEGAL MÁXIMA O REDUCIDA, SU PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y EN EL CASO DE QUE POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS SE PROLONGUE ÉSTA NO PUEDE EXCEDER, POR NINGÚN MOTIVO, DE TRES HORAS DIARIAS NI DE TRES VECES EN UNA SEMANA.

II.- JORNADA INCOMPLETA.- ESTA SE PRESENTA CUANDO UNA VEZ ESTABLECIDA LA JORNADA EN DETERMINADA EMPRESA, EL TRABAJADOR LABORA POR UN TIEMPO MENOR A ELLA, PREVIO CONVENIO CON EL PATRÓN.

III.- JORNADA CONTINUA.- AQUELLA EN QUE EL TRABAJADOR TIENE UN DESCANSO DE POR LO MENOS MEDIA HORA PARA REPOSO O

(19) MUNOZ RAMON, ROBERTO Ob. CIT. P. 112.

ALIMENTACIÓN SIN QUE PUEDA SALIR DEL CENTRO DE TRABAJO.

D) JORNADA DISCONTINUA.- ES LA QUE CUMPLE EL TRABAJADOR PERO EN LA QUE TIENE UN TIEMPO PARA SALIR DE LA EMPRESA PARA REPOSAR O ALIMENTARSE.

UNA VEZ REFERIDAS LAS CLASES DE JORNADA, HAY QUE SEÑALAR CUANDO COMIENZAN; ES DECIR EL HORARIO DIARIO PARA INICIARLA Y TERMINARLA.

LA LEY ESTABLECE TRES DIFERENTES HORARIOS EN RAZÓN DE LA PARTE DEL DÍA EN QUE SE LABORA, SEÑALANDO UN LÍMITE PARA CADA UNA DE ELLAS.

LA JORNADA DIURNA ES LA COMPRENDIDA ENTRE LAS SEIS Y LAS VEINTE HORAS, CON UNA DURACIÓN MÁXIMA DE OCHO HORAS.

LA JORNADA NOCTURNA ABARCA ENTRE LAS VEINTE Y LAS SEIS HORAS CON UNA DURACIÓN MÁXIMA DE SIETE HORAS.

LA JORNADA MIXTA ES LA QUE COMPRENDE PERIODOS DE LAS DOS ANTERIORES, SIEMPRE QUE EL TIEMPO NOCTURNO SEA MENOR DE TRES HORAS Y MEDIA, YA QUE DE NO SER ASÍ SE CONSIDERARÍA COMO JORNADA NOCTURNA; LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA MIXTA ES DE SIETE HORAS Y MEDIA.

HABLANDO DE JORNADA EXTRAORDINARIA DIREMOS QUE SE PRESENTA

CUANDO POR CAUSAS SINGULARES SE DEBEN AUMENTAR LAS HORAS DE TRABAJO, EN CUYO CASO SERÁN PAGADAS ÉSTAS HORAS EXCEDENTES EN UN CIENTO POR CIENTO MÁS DE LO FIJADO PARA LAS HORAS NORMALES.

EL ARTICULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XI DE LA CONSTITUCIÓN COMPLEMENTA ESTO SEÑALANDO QUE " EN NINGÚN CASO EL TRABAJO EXTRAORDINARIO PODRÁ EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS, NI DE TRES VECES CONSECUTIVAS. LOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS NO SERÁN ADMITIDOS EN ÉSTA CLASE DE TRABAJOS."

COMO BIEN LO SEÑALA MARIO DE LA CUEVA " ... LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA PERSIGUE UN PROPÓSITO SUPREMO, QUE ES ASEGURAR A CADA SER HUMANO DIECISÉIS HORAS DE TIEMPO LIBRE, PARA REPONER LAS ENERGÍAS GASTADAS, PARA CONVIVIR CON SU FAMILIA Y PARA DAR RIENDA SUELTA A SU ESPÍRITU." (20)

ESTE AUTOR HACE REFERENCIA A QUE NO HAY NORMA LEGAL ALGUNA QUE COACCIONE AL TRABAJADOR A PRESTAR UN SERVICIO EXTRAORDINARIO, CRITICANDO DE ESTA MANERA LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN EL SENTIDO DE QUE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS EN HORAS EXTRAORDINARIAS SON DETERMINADAS POR EL PATRÓN EN RAZÓN DE LAS NECESIDADES DE SU EMPRESA Y PORQUE NO TIENE A QUIEN RECURRIR.

(20) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. P. 283.

EN LO PARTICULAR CREEMOS QUE LO QUE SE DEBE ENTENDER EN ESTO ES QUE SI BIEN EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACIÓN LEGAL ALGUNA DE PRESTAR SUS SERVICIOS POR CAUSAS EXTRAORDINARIAS, SI TIENE EL DEBER MORAL DE HACERLO; YA QUE SI NO LO HICIERE EXISTIRÍA LA POSIBILIDAD DE PONER EN RIESGO A LA EMPRESA, MISMO QUE REDUNDARÍA YA SEA EN UN RECORTE DE PERSONAL POR NO ALCANZAR A COSTEAR LOS SALARIOS DE SUS TRABAJADORES POR HABER UNA BAJA EN LA PRODUCCIÓN O EN EL PEOR DE LOS CASOS DEL CIERRE DE LA MISMA EMPRESA.

TODO ESTO POR OBIAS RAZONES NO PUEDE SER, LOS TRABAJADORES NO DEBEN PERMANECER IMPÁVIDOS Y EN LA POSICIÓN DE NO IMPORTARLES NADA Y MUCHO MENOS CUANDO SE TRATA DE LA FUENTE DE TRABAJO QUE LES DOTA DEL SUSTENTO DIARIO DE ÉL Y SU FAMILIA, CREEMOS QUE ESTO SERÍA IRRESPONSABILIDAD POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

COMO LO DIJIMOS ANTERIORMENTE EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR DEBEN SER CONCIENTES DE SU FUNCIÓN Y SIN QUERERSE APROVECHAR UNO DEL OTRO, RESPONDER EN SITUACIONES QUE MEREZCAN UNA ATENCIÓN SINGULAR; ES DECIR QUE DEBE HABER UNA CONCIENCIA, COMO YA LO BIJE, RESPECTO DE LOS PROBLEMAS QUE OCURREN EN LA EMPRESA COMO SI FUERAN UNA FAMILIA. DESGRACIADAMENTE MUY POCAS VECES OCURRE ESTO.

1.2.3. SEGURIDAD E HIGIENE.

SI BIEN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO CONTIENE UN CAPÍTULO ESPECÍFICO RESPECTO DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE DEBEN OBSERVARSE EN TODOS LOS CENTROS LABORALES, SI CUENTA A LO LARGO DE LA MISMA CON DIVERSAS DISPOSICIONES QUE NO PERMITEN SOSLAYAR DE MANERA FLAGRANTE LA RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONES FRENTE A SUS TRABAJADORES.

A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL PRESENTE TRABAJO NOS HEMOS DADO CUENTA QUE TODOS LOS SEÑALAMIENTOS DE LA LEY LABORAL SE VINCULAN ENTRE SÍ PARA DAR CABIDA A UNA MEJOR ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO SIN QUE PODAMOS HABLAR AISLADAMENTE DE ALGÚN ASPECTO EN PARTICULAR, YA QUE REQUERIRÍAMOS NOMBRAR OTROS CONCEPTOS NECESARIOS PARA SU MEJOR ENTENDIMIENTO.

LO ANTERIOR LO COMENTAMOS EN VIRTUD DE QUE EN ESTE MOMENTO AL QUERER HABLAR DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO SE ENTRELAZAN CONCEPTOS LABORALES COMO SON LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, JORNADA LABORAL, DESCANSOS, PROHIBICIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE BEBIDAS EMBRIAGANTES, ETC; DE LOS CUALES ALGUNOS LOS HEMOS TRATADO EN TEMAS ANTERIORES.

ES MUY IMPORTANTE DESTACAR QUE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CONLLEVA A PENSAR EN UNA EMPRESA QUE MIDE TODAS AQUELLAS CONSECUENCIAS RESPECTO DE SITUACIONES QUE SE PUEDEN PRESENTAR Y PUEDEN PONER EN RIESGO LA INTEGRIDAD FÍSICA DEL TRABAJADOR, DE SUS COMPAÑEROS, DEL PATRÓN O INCLUSIVE DE SU NEGOCIO. ESTA MEDICIÓN DE RIESGOS DEBE HACERSE EN COORDINACIÓN CON LOS INSPECTORES DEL TRABAJO CUYAS ATRIBUCIONES SON LAS DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD DE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES; ASÍ COMO COLABORAR CON TRABAJADORES Y PATRONES PARA LA DIFUSIÓN DE ESTAS MISMAS NORMAS.

EN CUANTO A LA HIGIENE EN EL TRABAJO HAY QUE PONER DE MANIFIESTO SU NECESARIA APLICACIÓN EN CUALQUIER CENTRO LABORAL: YA QUE DE LO CONTRARIO SERÍA INEVITABLE UN CÚMULO DE ENFERMEDADES POR LA FALTA DE CUIDADO EN EL MANEJO DE UTENCILIOS, HERRAMIENTAS O MÁQUINAS PROPIAS DE LA LABOR QUE LLEVA A CABO EL TRABAJADOR Y QUE POR NO OBSERVAR NORMAS HIGIÉNICAS MÍNIMAS PUEDE ACARREAR ADEMÁS EL CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA POR ALGUNA EPIDEMIA.

EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE ESTAS NORMAS SE ENCUENTRA EN EL ARTICULO 123 QUE SEÑALA ENTRE OTRAS MEDIDAS LA DE ESTABLECER ENFERMERÍAS Y DEMÁS SERVICIOS A LA COMUNIDAD CUANDO LOS CENTROS DE TRABAJO ESTÉN SITUADOS FUERA DE LAS POBLACIONES

CON EL OBJETO DE MANTENER EN PERFECTO ESTADO DE SALUD A ESOS GRUPOS DE TRABAJADORES.

NUESTRA LEY LABORAL ESTABLECE QUE EL TRABAJO DEBE EFECTUARSE EN CONDICIONES QUE ASEGUREN LA VIDA Y SALUD DE LOS EMPLEADOS, SIENDO UNA DISPOSICIÓN GENERAL DE LA CUAL HACEN TODAS LAS SITUACIONES CONCRETAS QUE CONTEMPLA DICHA LEY Y QUE TRATAN DE OFRECER PROTECCIÓN A ESTOS.

COMO YA LO REFERIAMOS ANTERIORMENTE LOS PATRONES SE ENCUENTRAN OBLIGADOS A DOTAR DE TODOS LOS ÚTILES Y MATERIALES NECESARIOS PARA QUE EL TRABAJADOR DESARROLLE SU LABOR EN CONDICIONES ÓPTIMAS TANTO DE SEGURIDAD COMO DE HIGIENE Y ADEMÁS QUE SEAN DE BUENA CALIDAD; YA QUE POR CAUSA DE LA ACTIVIDAD QUE REALIZAN PUEDEN SUFRIR UN DESGASTE NATURAL QUE SE AGRAVA SI NO SON ELABORADOS, DICHS INSTRUMENTOS, CON MATERIALES RESISTENTES. LA FALTA DE ATENCIÓN EN ESTE PUNTO PODRÍA ACARREAR, POR EJEMPLO ENFERMEDADES O ALERGIAS POR EL CONSTANTE CONTACTO CON SUSTANCIAS NOCIVAS, EN FORMA EXCESIVA, CON EL CUERPO Y POR OTRO LADO PUEDEN SER MOTIVO DE ACCIDENTES QUE POR LA FALTA DE CAPACIDAD DE RESISTENCIA PUEDE PROVOCAR ALGUNA EXPLOSIÓN.

EN ESTE ASPECTO CABE MENCIONAR LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES DE MANTENER LOS SUFICIENTES ASIENTOS Y SILLAS PARA QUE

LOS TRABAJADORES DE CASAS COMERCIALES, HOTELES Y OTROS CENTROS DE TRABAJO ANÁLOGOS, NO SUFRAN DE AFECCIONES DE DESARTICULACIÓN TARSO-METATARSIANA DE LOS MIEMBROS INFERIORES, QUE LA CIENCIA MÉDICA HA DEMOSTRADO SE PRODUCEN POR LA PERMANENCIA DE PIE DURANTE MUCHAS HORAS.

CONSIDERAMOS QUE LA DISPOSICIÓN SEÑALADA EN LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 132 QUE SE REFIERE A LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES PARA GUARDAR A LOS TRABAJADORES LA CONSIDERACIÓN DEBIDA, ABSTENIÉNDOSE DEL MAL TRATO DE PALABRA O DE OBRA, QUIERE PROTEGER LA HIGIENE MENTAL QUE SE DEBE TENER PARA UN MEJOR DESEMPEÑO DE LA LABOR DE LOS PRESTADORES DE SERVICIO Y NO SE LLEVE A CABO ÉSTA BAJO PRESIONES QUE PUEDAN PROVOCAR QUE HAYA DESCONCENTRACIÓN Y POR CONSIGUIENTE UN ACCIDENTE.

POR OTRO LADO TAMBIÉN SE PROTEGE A LOS TRABAJADORES EN CUANTO A QUE SE DEBE CONTAR CON UN BOTIQUÍN CON MEDICAMENTOS Y MATERIALES DE CURACIÓN NECESARIOS, PARA PRESTAR CON PRONTITUD Y EFICAZMENTE LOS PRIMEROS AUXILIOS EN UNA EMERGENCIA, ESTO DEBE SER COLOCADO EN LUGARES VISIBLES Y ADEMÁS SE TIENEN QUE COLOCAR ELOCUENTEMENTE AVISOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, PARA LOS CASOS DE TEMBLOR, INCENDIO, ETC.

EL ESPARCIMIENTO ES UNA MEDIDA TAMBIÉN DE HIGIENE, YA QUE

ESTO PROCURA UN BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL AL TRABAJADOR, POR LO QUE SE SEÑALA COMO OBLIGACIÓN PARA LOS PATRONES EL FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS DEBIÉNDOSE PROCURAR A LOS TRABAJADORES LOS EQUIPOS Y ÚTILES INDISPENSABLES. ESTO LO RELACIONAMOS CON LO QUE SE DISPONE EN LA LEY LABORAL CONCERNIENTE A QUE NO ESTÁ PERMITIDO A LOS TRABAJADORES PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ. AQUÍ HAY UNA RELACIÓN CAUSA EFECTO, EN VIRTUD DE QUE CON LA REALIZACIÓN DE UNA ACTIVIDAD DEPORTIVA O CULTURAL, SE DESARROLLA EL ASPECTO FÍSICO E INTELCTUAL Y CONSECUENTEMENTE SE ALEJA A LOS TRABAJADORES DE LA COSTUMBRE DE INGERIR BEBIDAS ALCOHÓLICAS, PSICOTRÓPICOS O ENERVANTES EN FORMA EXCESIVA QUE PROVOQUE LLEVARLOS A ACTITUDES TEMERARIAS EN SU CENTRO DE TRABAJO Y QUE PONGAN EN PELIGRO TANTO SU INTEGRIDAD FÍSICA COMO SU TRABAJO Y LA DE LOS DEMÁS.

ALGO QUE CONSIDERAMOS DE ALTO RIESGO Y QUE AFORTUNADAMENTE ESTÁ PROHIBIDO, ES LA PORTACIÓN DE ARMAS EN EL CENTRO LABORAL POR PARTE TANTO DE LOS TRABAJADORES COMO DE LOS PATRONES, YA QUE POR ALGÚN CONFLICTO QUE PUDIERA PRESENTARSE ENTRE LOS MISMOS TRABAJADORES O ALGUNO DE ELLOS CON EL PATRÓN, PODRÍA SURGIR ALGÚN ENFRENTAMIENTO QUE DARÍA COMO RESULTADO EL HERIR O MATAR A SUS COMPAÑEROS.

EL ARTICULO 5 DE LA LEY LABORAL FEDERAL HACE REFERENCIA A CIERTOS SUPUESTOS QUE NO PRODUCEN EFECTO LEGAL ALGUNO, EN CASO DE ESTABLECERSE ENTRE EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR, MISMOS DE LOS CUALES COMENTAREMOS AQUELLOS QUE HA NUESTRO PARECER TIENEN RELEVANCIA PARA NUESTRO TEMA.

PUES BIEN, PRIMERO DAREMOS LUGAR A LA PROHIBICIÓN DE TRABAJOS PARA MENORES DE 14 AÑOS, ASI COMO HORAS EXTRAORDINARIAS PARA LOS MENORES DE 16 AÑOS. CON ESTO SE TRATA DE PROTEGER LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MENTAL DE LOS MENORES QUE SE VEN EN LA NECESIDAD DE TRABAJAR, PORQUE TANTO UNOS COMO OTROS NO TIENEN LA CAPACIDAD FÍSICA PARA DESARROLLAR UNA LABOR A LA QUE SU ORGANISMO NO ESTÁ ACOSTUMBRADO, AUNQUE SI BIEN ES CIERTO QUE HAY MENORES QUE YA TRABAJAN, DESGRACIADAMENTE LO HACEN EN CONDICIONES QUE MUCHAS OCASIONES PROVOCAN ENFERMEDADES E INCLUSO LA MUERTE. TAMBIÉN SE TRATA DE PROTEGER EL ASPECTO INTELECTUAL DE LOS NIÑOS PORQUE CON EL TRABAJO ES DIFÍCIL LLEVAR A CABO LOS ESTUDIOS QUE SON NECESARIOS PARA LA SUPERACIÓN DE ESTOS Y LA POSIBILIDAD DE LOGRAR MEJORES NIVELES DE VIDA. ADELANTÁNDONOS UN POCO AL ESTUDIO QUE HAREMOS DE ESTO MÁS ADELANTE, DIREMOS QUE SERÍA PERTINENTE MODIFICAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LO QUE RESPECTA A LA EDAD PARA TRABAJAR Y LAS MODALIDADES QUE PERMITEN HACERLO, CON EL FIN DE

BRINDAR A LOS INFANTES UNA MEJOR PROTECCIÓN.

AHORA HABLAREMOS DE LAS JORNADAS MAYORES A LAS PERMITIDAS POR LA LEY. YA DIJIMOS QUE LAS JORNADAS EXCESIVAS PROVOCAN UN DESGASTE IRREVERSIBLE EN LOS TRABAJADORES Y QUE DESEMBOCAN EN TRASTORNOS FISIOLÓGICOS Y MENTALES. MISMO QUE REDUNDAN EN UN DETRIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE TRABAJO.

EN CUANTO AL PAGO DE SALARIOS EN CANTINAS, FONDAS, ETC; HAY QUE ACLARAR QUE SÓLO SE DEBE LLEVAR A CABO A LOS EMPLEADOS QUE LABOREN EN ESOS LUGARES CON EL FIN DE QUE LOS QUE NO TIENEN NADA QUE HACER AHÍ NO OPTEN POR TOMAR ACTITUDES DE IRRESPONSABILIDAD POR INGERIR BEBIDAS EMBRIAGANTES O SE DISTRAIGAN DE SU ACTIVIDAD.

EN OCASIONES NO SE CONVIENE ESPECIFICAMENTE LA LABOR QUE HA DE DESEMPEÑAR EL TRABAJADOR POR LA NECESIDAD QUE TIENE TANTO EL PATRÓN COMO EL TRABAJADOR PROVOCANDO MUCHAS VECES QUE NO HAYA CONCORDANCIA ENTRE LA ACTIVIDAD Y LA CAPACIDAD PARA DESARROLLAR LA MISMA. POR LO QUE EN EL ARTICULO 27 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE HACE ALUSIÓN A LO SIGUIENTE: CUANDO NO SE DETERMINE LA ACTIVIDAD DEL SERVICIO PRESTADO, ÉSTE SERÁ DE ACUERDO CON SUS FUERZAS, APTITUDES, ESTADO O CONDICIÓN Y QUE SEA DEL MISMO TIPO DE LA EMPRESA.

LOS DESCANSOS QUE PUEDEN TENER LOS TRABAJADORES EN EL DESEMPEÑO DE LA LABOR SON DE MEDIA HORA DURANTE LA JORNADA CONTINUA Y UN DÍA DE DESCANSO POR CADA SEIS DE TRABAJO CON GOCE DE SALARIO ÍNTEGRO, ESTO PORQUE DICHOS DESCANSOS RELAJAN AUNQUE SEA UN MOMENTO AL EMPLEADO DE SU TRABAJO Y LO RESTABLECEN UN POCO DE LAS FUERZAS QUE HA PERDIDO.

AHORA ENTRAMOS A UN TEMA QUE CONTEMPLA CLARAMENTE LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES, PERO NO ENTENDIDAS DE UNA MANERA GENERAL, SINO QUE AQUÍ SE TRATA DE AQUELLAS EN PERIODO DE GESTACIÓN Y LAS QUE YA CUENTAN CON VÁSTAGOS RECIÉN NACIDOS.

ESTO ES ALGO LOABLE POR LOS FINES QUE PERSIGUE; ES DECIR, LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, MISMA QUE DIFERENCIA AL HOMBRE POR RAZONES BIOLÓGICAS.

CON EL CAPÍTULO QUINTO DE LA LEY LABORAL FEDERAL REFERENTE AL TRABAJO DE LAS MUJERES SE PROCURA LA PROTECCIÓN DE LA MADRE CUANDO SE PONGA EN PELIGRO SU SALUD, O LA DEL PRODUCTO, YA SEA DURANTE EL ESTADO DE GESTACIÓN O EL DE LACTANCIA, SIN QUE CON ELLO SE VEA PERJUDICADA EN SUS PERCEPCIONES, PRESTACIONES Y DERECHOS.

UNA MUJER EN ESTE ESTADO NO PUEDE POR NINGÚN MOTIVO

REALIZAR LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS. ASÍ COMO TRABAJOS NOCTURNOS INDUSTRIALES, EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES O DE SERVICIO DESPUÉS DE LAS DIEZ DE LA NOCHE, ESTO CON EL FIN DE QUE DESCANSE LO NECESARIO PARA EL MEJOR DESARROLLO DEL PRODUCTO Y EVITAR EN TODO LO POSIBLE UNA ALTERACIÓN PSÍQUICA O NERVIOSA, PARA LO CUAL, TAMBIÉN SE DEBE CONTAR CON EL NÚMERO DE MUEBLES NECESARIOS QUE CONLLEVEN A ESTE MISMO FIN.

ADEMÁS DE LA PROHIBICIÓN DE ESTE TIPO DE LABORES, SE ENCUENTRA OTRA MEDIDA DE SEGURIDAD REFERENTE A LOS DESCANSOS DE SEIS SEMANAS ANTERIORES Y SEIS POSTERIORES AL PARTO CON EL OBJETO DE RELAJAR EN TODO LO POSIBLE A LA MADRE Y NO PADEZCA PREOCUPACIÓN ALGUNA.

EN EL PERIODO DE LACTANCIA TIENEN DERECHO A DOS DESCANSOS EXTRAORDINARIOS POR DÍA, DE MEDIA HORA CADA UNO, PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS EN UN LUGAR ADECUADO E HIGIÉNICO, MISMO QUE DESIGNARÁ EL PATRÓN.

CON EL OBJETO DE QUE LA MADRE EN EL MOMENTO DE QUE HAYA NACIDO SU HIJO, TENGA LA SEGURIDAD DE QUE NO QUEDARÁ DESAMPARADA POR TENER QUE ACUDIR A SU CENTRO DE TRABAJO, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL PRESTARÁ LOS SERVICIOS DE ESTANCIAS INFANTILES CON EL PERSONAL DEBIDAMENTE CAPACITADO.

ESTAS ESTANCIAS COMENZARON A OPERAR A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 12 DE MARZO DE 1973.

1.2.4. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

POR LO QUE TOCA A LAS VACACIONES LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A UN PERIODO ANUAL NO MENOR DE SEIS DÍAS LABORABLES CUANDO HAYAN TENIDO MÁS DE UN AÑO DE SERVICIOS. MISMO QUE AUMENTARÁ EN DOS DÍAS LABORABLES, HASTA LLEGAR A DOCE POR CADA AÑO SUBSECUENTE DE SERVICIOS. ESTO CON EL OBJETO DE PROCURARLE AL TRABAJADOR UN DESCANSO EN EL QUE LOGRE EL ESPARCIMIENTO, TANTO DE ÉL COMO DE SU FAMILIA, Y SE SIRVA RECUPERAR LAS ENERGÍAS PERDIDAS EN EL DESEMPEÑO DE SU LABOR.

ES TAL LA IMPORTANCIA DE ESTA MEDIDA QUE POR NINGÚN MOTIVO PODRÁ COMPENSARSE. ESTE DESCANSO, CON REMUNERACIÓN ALGUNA PORQUE AFECTARÍA LA SALUD DEL EMPLEADO POR NO HABER DESCANSADO.

AHORA BIEN, CON EL OBJETO DE QUE EL TRABAJADOR DESARROLLE SU LABOR EN LAS MEJORES CONDICIONES POSIBLES, EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DENTRO DE LAS HORAS DE SU JORNADA DE TRABAJO, Y ASÍ PUEDA AQUEL

ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD. ESTA CAPACITACIÓN DEBERÁ DARSE DENTRO DE LA MISMA EMPRESA O FUERA DE ELLA POR CONDUCTO DEL PERSONAL CAPACITADO.

ESTO TIENE COMO FINALIDAD ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR, ASÍ COMO PREPARARLO PARA OCUPAR UNA VACANTE, PREVENIR RIESGOS Y EN GENERAL MEJORAR SUS APTITUDES.

CON EL OBJETO DE ACLARAR LO ANTES EXPUESTO DIREMOS QUE ALGUNOS DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN ESTA MATERIA SE REFIEREN A QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO NUNCA PODRÁN SER INFERIORES A LAS RECONOCIDAS POR LA LEY.

POR OTRO LADO DICHAS CONDICIONES DEBERÁN SER IGUALITARIAS PARA CADA TRABAJADOR Y PROPORCIONADAS A LA IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS QUE SE PRESTEN.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN ESTE TEMA, SE REFIERE A QUE NO PODRÁN ESTABLECERSE DIFERENCIAS POR MOTIVO DE RAZA, NACIONALIDAD, SEXO, EDAD, CREDO RELIGIOSO O DOCTRINA POLÍTICA, SALVO LOS CASOS EXPRESAMENTE SEÑALADOS EN NUESTRO ORDENAMIENTO LABORAL: COMO PUEDEN SER LOS TRABAJOS EN BUQUES, AERONAVES, LÍNEAS, SERVICIOS, DEPORTES Y ESPECTÁCULOS, YA QUE EN ESTOS SE TOMA EN CUENTA LA CATEGORÍA, RUTAS O IMPORTANCIA DEL TRABAJO.

ANTECEDENTES

2.1. LA REVOLUCIÓN MEXICANA HITO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD PUEDE AFIRMARSE QUE HA SIDO UNA LUCHA CONSTANTE POR ALCANZAR LA LIBERTAD Y EL RESPETO A LA DIGNIDAD DEL HOMBRE.

EL TRABAJADOR SE HALLÓ DESARMADO FRENTE A LA FUERZA DE LOS GRANDES CAPITALES. EN SU PERJUICIO, LABORABA JORNADAS INHUMANAS Y EXTENUANTES POR UN SALARIO MISERABLE, SIN DERECHO PARA EXIGIR PRESTACIONES ECONÓMICAS EN CASO DE ENFERMEDAD, INVALIDEZ O MUERTE, EN TANTO QUE LAS MUJERES Y LOS NIÑOS ENTRARON A ENGROSAR LA CLASE TRABAJADORA. EN COMPETENCIA CON EL HOMBRE ADULTO Y EN PEORES CONDICIONES QUE ÉSTE Y TAMBIÉN SIN PROTECCIÓN ALGUNA.

EL AUGE DEL INDIVIDUALISMO, EL CRECIMIENTO DE LOS GRANDES CAPITALES Y EL SURGIMIENTO DEL LIBERALISMO ECONÓMICO QUE SOSTENÍA LA NO INTERVENCIÓN DEL ESTADO EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES FUERON TRES CAUSAS QUE UNIDAS CONDUJERON A UN RÉGIMEN DE INJUSTICIA, PUES LOS POSEEDORES DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN IMPONÍAN A LA MAYORÍA DE DESPOSEÍDOS

CONDICIONES DE TRABAJO CADA DÍA MÁS ARBITRARIAS.

LA LUCHA OBRERA POR DIGNIFICAR EL TRABAJO SE IBA A ACENTUAR A LO LARGO DEL SIGLO XIX. EL CLAMOR SURGIDO EN TODOS LOS PAISES ORIGINÓ DIVERSOS MOVIMIENTOS IDEOLÓGICOS QUE IBAN A PROPONER DIFERENTES SOLUCIONES, EN BUSCA DE UNA JUSTICIA QUE AQUELLAS SOCIEDADES NEGABAN A LOS DESHEREDADOS.

EL DERECHO DEL TRABAJO APARECIÓ EN EUROPA PRECISAMENTE COMO RESULTADO DE ESA SITUACIÓN. EN LOS ÚLTIMOS AÑOS DEL SIGLO XIX, AFIRMANDO EL PRINCIPIO DE QUE ES UN DERECHO Y UN DEBER DEL ESTADO INTERVENIR EN LAS RELACIONES ENTRE OBREROS Y PATRONOS Y PROTEGER A LOS PRIMEROS CON LAS LEYES QUE LES GARANTICEN UN MÍNIMO DE BIENESTAR ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL.

EN MÉXICO, DURANTE LA PASADA CENTURIA NO EXISTIÓ EL DERECHO DEL TRABAJO. EN SU PRIMERA MITAD SIGUIERON APLICÁNDOSE LAS REGLAMENTACIONES COLONIALES: LAS LEYES DE INDIAS, LAS SIETE PARTIDAS Y LA NOVÍSIMA RECOPIACIÓN. PERO LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES HABÍA EMPEÓRADO COMO CONSECUENCIA DE LA INESTABILIDAD SOCIAL, POLÍTICA Y ECONÓMICA DE ESOS PRIMEROS AÑOS DE NUESTRA VIDA INDEPENDIENTE.

LA CONSTITUCIÓN DE 1857 CONSAGRÓ LA DECLARACIÓN DE DERECHOS, QUE ESTABLECÍA LOS QUE GOZABAN LOS HOMBRES FRENTE AL

ESTADO Y LA SOCIEDAD. LA FILOSOFÍA QUE SE IMPUSO EN LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE 1857 FUE LA LIBERAL, CON SU SENTIDO INDIVIDUALISTA, Y LA CREENCIA DE QUE EL LIBRE JUEGO DE LAS FUERZAS ECONÓMICAS EXCLUYE AL PODER PÚBLICO DE TODA INTERVENCIÓN EN ESE IMPORTANTE CAMPO DE LA ACTIVIDAD HUMANA.

BAJO EL SISTEMA LIBERAL, QUE FALSAMENTE SUPONÍA IGUALES A POSEEDORES Y DESPOSEÍDOS, Y POR EL INCREMENTO QUE ALCANZÓ LA INDUSTRIA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS DEL SIGLO XIX, LA SITUACIÓN DE LOS ASALARIADOS FUE CADA VEZ MÁS INJUSTA Y ASÍ, LA EXPLOTACIÓN Y LA MISERIA A LA QUE PARECIAN CONDENADOS LOS CONDUJO, A LA PRIMERA DÉCADA DE ESTE SIGLO, A LOS HECHOS SANGRIENTOS DE CANANEA Y RÍO BLANCO.

EL PRIMERO DE JULIO DE 1906, EL PARTIDO LIBERAL QUE DIRIGÍA RICARDO FLORES MAGÓN PUBLICÓ UN MANIFIESTO, VALIENTE Y GENEROSO PROGRAMA EN FAVOR DE UNA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. EN ÉL ESTÁN SEÑALADOS LOS DERECHOS QUE DEBERÍAN GOZAR LOS OBREROS Y LOS CAMPESINOS PARA DIGNIFICAR SUS VIDAS. UNA VEZ QUE EL PUEBLO SE FUE PREPARANDO PARA LA PRIMERA REVOLUCIÓN SOCIAL DEL SIGLO XX, FRANCISCO I. MADERO EXPIDE EL PLAN DE SAN LUIS DESCONOCIENDO AL RÉGIMEN PROFIRISTA Y ESTABLECIENDO EN EL MISMO LA NO REELECCIÓN Y REFIRIÉNDOSE AL PROBLEMA AGRARIO, QUE COMO LO SEÑALA MARIO DE LA CUEVA TRANSFORMÓ ESTA REVOLUCIÓN

POLÍTICA EN UNA DE CARÁCTER SOCIAL.

ALGO QUE FUE IMPORTANTE Y QUE DIÓ PAUTA PARA EL VERDADERO INICIO DEL DERECHO LABORAL MEXICANO, ES EL HECHO DE QUE EN LOS AÑOS DE 1911 A 1913 CON LOS GOBIERNOS DE FRANCISCO LEÓN DE LA BARRA Y DE FRANCISCO I. MADERO Y LA TRAICIÓN MILITAR DE VICTORIANO HUERTA, EL PUEBLO MEXICANO SALIÓ NUEVAMENTE EN DEFENSA DE SUS DERECHOS CONSTITUCIONALES Y POR MEDIO DEL PLAN DE GUADALUPE NACE LA CONSTITUCIÓN DE 1917: ES DECIR LA PRIMERA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE LA HISTORIA, ASÍ COMO EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

ANTE ESTA DECLARACIÓN SURGEN LOS DERECHOS AGRARIOS Y DEL TRABAJO COMO UN EQUILIBRIO A LAS GRANDES INCONGRUENCIAS DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL CAMPO, EN LAS MINAS, EN LAS FÁBRICAS, ETC.

EN ESTA ESCENA HISTÓRICA ES CUANDO LA INFLUENCIA DEL DERECHO CIVIL ES EXLUIDA DE LOS ASPECTOS QUE INTEGRABAN LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO Y EL BENEFICIO QUE EL PATRÓN OBTENIA DE LA MISMA, POR LO QUE TRANSCRIBIREMOS LO QUE MARIO DE LA CUEVA SEÑALA EN EL SENTIDO DE QUE " ...PARA QUE EL DERECHO DEL TRABAJO PUDIERA NACER FUE PRECISO QUE LA REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA ROMPIERA CON EL PASADO, DESTRUYERA EL MITO

DE LAS LEYES ECONÓMICAS DEL LIBERALISMO Y DERRUMBARA EL IMPERIO ABSOLUTISTA DE LA EMPRESA." (21)

PODEMOS DECIR SIN TEMOR A EQUIVOCARNOS QUE EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ES OBRA DE LA REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA, MISMA QUE SIGNIFICÓ UN HITO EN EL DISFRUTE DE LA LIBERTAD DE TRABAJO A TRAVÉS DE LAS PRIMERAS LEYES DEL TRABAJO, EN FAVOR DE LOS HOMERES EXPLOTADOS EN FABRICAS Y TALLERES QUE PUGNABAN POR UNA JUSTICIA LABORAL.

PARA QUE TODO ESTO FRUCTIFICARA OCURRIERON ACONTECIMIENTOS QUE DIERON FUEPZA AL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO Y POR CONSIGUIENTE UN CAUCE DIGNO DE ALABAR, EN VIRTUD DE LOS LOGROS QUE SE DIERON. EN VERDAD ERA ILÓGICO QUE MIENTRAS UNA CLASE SOCIAL SE RODEABA DE GRANDES LUJOS Y COMODIDADES, OTRA SOBREVIVIERA EN LA PEOR MISERIA LIGADA AL PISOTEO DE SUS DERECHOS HUMANOS. CONSIDERAMOS QUE PARA PODER DISFRUTAR DE ALGO HAY QUIENES TIENEN QUE SACRIFICARSE, PERO ESE DISFRUTE NO PUEDE CONCENTRARSE EN UN GRUPO DE PERSONAS QUE ADEMÁS SE APROVECHEN DE OTRO SIN DARLE LO QUE JUSTAMENTE LE CORRESPONDE POR EL ESFUERZO PUESTO EN SU TRABAJO.

(21) IBIDEM. P. 44.

LA REVOLUCIÓN COBRA UNA IMPORTANCIA TAL CUANDO ÉSTA SIGNIFICA PARA LAS CLASES OPRIMIDAS UNA REIVINDICACIÓN DE SUS VALORES CULTURALES, ECONÓMICOS, HUMANOS Y POLÍTICOS, QUE POR AQUELLOS TIEMPOS SE ENCONTRABAN DEBILITADOS. NO PORQUE ASÍ LO HUBIERAN QUERIDO LOS TRABAJADORES SINO PORQUE NO PODÍAN EVITARLO; YA QUE ESTO PODRÍA SIGNIFICAR, NO LLEVAR A SU CASA EL SUSTENTO DIARIO DE SU FAMILIA.

LA ENTEREZA QUE SE NECESITO PARA PODER OBTENER EL IMPULSO QUE DIERA CABIDA A TODOS LOS LOGROS MENCIONADOS, SE FINCO ESENCIALMENTE EN LA NO ACEPTACIÓN DE PÉRDIDAS EN SU PATRIMONIO: ES DECIR, LA TIERRA CON QUE CONTABAN LOS CAMPESINOS PARA PODERSE AYUDAR EN SU SOSTENIMIENTO. LA FRASE ATRIBUIDA A EMILIANO ZAPATA DE "TIERRA Y LIBERTAD", CONSIDERAMOS QUE TIENE UN FONDO BASTANTE CLARO QUE CONSISTIÓ EN REFLEXIONAR QUE PARA PODER TRABAJAR LA TIERRA SE REQUIERE LA LIBERTAD PARA REALIZARLO Y PARA DECIR QUE SE TIENE LIBERTAD DEBE RESPETARSE AL MÁXIMO EL DERECHO DE PROPIEDAD.

GRANDES FUERON LOS SUCESOS QUE DIERON A LA REVOLUCIÓN, LA IMPORTANCIA QUE HOY SE LE RECONOCE YA QUE FUE LA PIEDRA ANGULAR SOBRE LA CUAL RECAYERON LOS MOTIVOS SUFICIENTES PARA IDEAR LA FORMA DE QUE EL TRABAJADOR GOZARA TANTO DE LAS CONDICIONES JUSTAS DE TRABAJO, ASÍ COMO DE UN TRABAJO DIGNO.

2.1.1. PRONUNCIAMIENTO DERIVADOS DEL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO.

EL COMIENZO DE LAS REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN DE 1857. CONSIDERAMOS QUE INICIA CON LA PROPUESTA QUE CARRANZA LLEVÓ A CABO A TRAVÉS DEL PLAN DE GUADALUPE, SUSCRITO EN LA HACIENDA DE GUADALUPE. ESTE PLAN ACEPTABA LAS REFORMAS QUE FAVORECIAN EN CIERTA MEDIDA A LOS TRABAJADORES, ALGO QUE TODAVÍA NO ERA MUY PRECISO PORQUE MÁS QUE UN FIN, LOS BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES ERAN TOMADOS COMO UN MEDIO PARA OBTENER UN STATUS POLÍTICO. SEIS MESES DESPUÉS DE SUSCRITO EL REFERIDO PLAN, CARRANZA, EMITE UN DISCURSO AL TENDOR DE LOS SIGUIENTES TÉRMINOS: " PERO SEPA EL PUEBLO DE MÉXICO QUE, TERMINADA LA LUCHA ARMADA A QUE CONVOCA EL PLAN DE GUADALUPE, TENDRÁ QUE PRINCIPIAR FORMIDABLE Y MAJESTUOSA LA LUCHA SOCIAL, LA LUCHA DE CLASES, QUERAMOS O NO QUERAMOS NOSOTROS MISMOS Y OPÓNGANSE LAS FUERZAS QUE SE OPONGAN, LAS NUEVAS IDEAS SOCIALES TENDRÁN QUE IMPONERSE EN NUESTRAS MASAS..."

EN ESTE PRONUNCIAMIENTO SE PLASMA EL SENTIMIENTO QUE MUCHOS QUERIAN ESCUCHAR PARA VER UNA PEQUEÑA LUZ EN SU DESTINO, Y QUE POCO A POCO LES DIÓ LA FUERZA PARA LUCHAR Y CAMBIAR LO QUE HASTA ESOS DÍAS PARECÍA IMPOSIBLE.

AL PASAR DEL TIEMPO EN LA VIGESIMO TERCERA SESIÓN ORDINARIA DEL CONGRESO CONSTITUYENTE, SE DEBATIÓ RESPECTO DEL PROYECTO CORRESPONDIENTE AL ARTÍCULO QUINTO DE LA LEY LABORAL, EN DONDE DIFERENTES INTEGRANTES DE DICHO CONGRESO APORTARON SUS PROPUESTAS FUNDAMENTADAS EN LA REALIDAD QUE VIVIAN LOS TRABAJADORES; MISMAS QUE PROPUGNABAN UN MEJORAMIENTO GENERAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

A CONTINUACIÓN RELATAREMOS DIVERSOS PRONUNCIAMIENTOS QUE DERIVARON DE ESA SESIÓN DE TRABAJO Y QUE CONSIDERAMOS RELEVANTES PARA NUESTRO ESTUDIO POR LOS ASPECTOS QUE TOCAN EN FAVOR DE LA CLASE TRABAJADORA.

LA PROPUESTA DE REDACCIÓN CORRESPONDIENTE AL ARTÍCULO QUINTO, PRESENTADA POR VENUSTIANO CARRANZA, NO SATISFIZO A AQUELLA AUDIENCIA DE COMPONENTE RADICAL MAYORITARIO O, POR LO MENOS, DE UNA AVANZADA PERSPECTIVA SOCIAL. MOTIVÓ, POR TANTO, UNA MOCIÓN SUSPENSIVA DE ALGUNOS DIPUTADOS; PERO LOS GENERALES HERIBERTO JARA Y CÁNDIDO AGUILAR, ASÍ COMO VICTORIANO E. GÓNGORA PRESENTARON, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS:

"TODO MEXICANO TIENE EL DEBER DE TRABAJAR, PERO NADIE PODRÁ SER OBLIGADO A PRESTAR TRABAJOS PERSONALES SIN LA JUSTA RETRIBUCIÓN Y SIN SU PLENO CONSENTIMIENTO, SALVO EL TRABAJO

IMPUESTO COMO PENA POR LA AUTORIDAD JUDICIAL.

LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO SERÁ DE OCHO HORAS DIARIAS. AÚN CUANDO SE TRATE DE PENA IMPUESTA POR LA CITADA AUTORIDAD.

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 DEL HOMBRE, YA SEA POR CAUSA DE TRABAJO, DE EDUCACIÓN O DE VOTO RELIGIOSO.

TAMPOCO PUEDE ADMITIRSE CONVENIO EN EL QUE EL HOMBRE PACTE SU DESTIERRO, O EN QUE RENUNCIE TEMPORAL O PERMANENTEMENTE A EJERCER DETERMINADA PROFESIÓN, INDUSTRIA O COMERCIO.

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 Y CIVILES.

QUEDA PROHIBIDO EL TRABAJO NOCTURNO EN LAS INDUSTRIAS, A LOS NIÑOS MENORES DE CATORCE AÑOS Y A LA MUJER.

A TRABAJO IGUAL DEBERÁ CORRESPONDER SALARIO IGUAL PARA LOS TRABAJADORES DE AMBOS SEXOS.

SE ESTABLECE EL DEBECHO A LA HUELGA Y A LAS

INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES."

LA PRIMERA COMISIÓN DE CONSTITUCIÓN MODIFICÓ LA REDACCIÓN CARRANCISTA INTRODUCIENDO LIGERAS ENMIENDAS Y ALGUNAS ADICIONES. RECOGIDA LA LIBERTAD DE TRABAJO, SE LIMITABA LA JORNADA LABORAL Y SE INCLUÍA UN DÍA DE DESCANSO FORZOSO, Y LA PROHIBICIÓN DE TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL PARA MUJERES Y NIÑOS. SE DESPRENDÍAN DE HECHO, ELEMENTOS INTRODUCIDOS POR LOS DIPUTADOS JARA, AGUILAR Y GÓNGORA; EL RESTO, QUE CONSISTIÓ EN IGUALDAD DE SALARIO, INDEMNIZACIONES POR RIESGOS PROFESIONALES Y COMITÉS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA DIRIMIR LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, FUE RESERVADO POR LA COMISIÓN HASTA EL MOMENTO DE DISCUTIR LAS FACULTADES DEL CONGRESO.

LO RELATIVO AL MÁXIMO, DE OCHO HORAS, PARA LA JORNADA DE TRABAJO, A LA PROHIBICIÓN DE TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL PARA LAS MUJERES Y LOS NIÑOS, ASÍ COMO EL DESCANSO SEMANAL, DECÍA FERNANDO LIZARDI, DIPUTADO POR GUANAJUATO Y ABOGADO, QUE LE QUEDABA AL ARTÍCULO QUINTO "EXACTAMENTE COMO UN PAR DE PISTOLAS A UN SANTO CRISTO." (22)

(22) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, OB.CIT. P.315.

CON UNA VISIÓN MUY RESTRINGIDA DEL DERECHO POLÍTICO Y EN EXTREMO FORMALISTA DEL CONSTITUCIONALISMO, EL GRUPO AL QUE PERTENECÍA LIZARDI CONSIDERABA A LAS ASPIRACIONES DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS COMO UN CONJUNTO DE BUENOS DESEOS.

HERIBERTO JARA LAMENTÓ EL MENOSPRECIO A LOS PERITOS EN MATERIA DE LEGISLACIÓN, RESPECTO DE LA INCLUSIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES EN EL TEXTO CONSTITUCIONAL, PORQUE PERTENECÍAN A LA REGLAMENTACIÓN DE LAS LEYES; PEDÍA TIEMPO Y FACULTADES PLENAS PARA QUE LA COMISIÓN CONTINUARA ABORDANDO EL PROBLEMA OBRERO: DEFENDÍA LA JORNADA MÁXIMA DE OCHO HORAS Y LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES Y LOS NIÑOS EN LAS LABORES NOCTURNAS INDUSTRIALES. INSTABA A LOS CONGRESISTAS A PROFUNDIZAR LOS PRONUNCIAMIENTOS EN MATERIA SOCIAL PARA QUE LA CONSTITUCIÓN NO FUERA COMO UN TRAJE DE LUCES PARA LOS MEXICANOS.

VON-VERSEN, AL IGUAL QUE VICTORIA, Y TODAVÍA DENTRO DEL ESQUEMA DEL ARTÍCULO QUINTO, PEDÍA SU RECONSIDERACIÓN Y AMPLIACIÓN. FROYLÁN MANJARREZ PERfila LA CUESTIÓN DE FONDO Y CULMINA LAS IDEAS ANTERIORES: DIJO QUE NO BASTABA UN ARTÍCULO O UNA SIMPLE ADICIÓN, " SINO TODO UN CAPÍTULO, TODO UN TÍTULO DE LA CARTA MAGNA."

CARLOS L. GRACIDAS, LINOTIPISTA DE GRANDES DESTELLOS INTELLECTUALES, CRITICÓ LOS CONCEPTOS "JUSTA RETRIBUCIÓN Y PLENO

CONSENTIMIENTO". PUESTO QUE LOS CONSIDERABA FINCADOS EN LA AVARICIA PATRONAL Y PORQUE PODRIAN PROVOCAR UNA COMPETENCIA ARTIFICIAL Y HASTA CONFLICTOS DE CLASE ENTRE LOS TRABAJADORES: REALMENTE SIN DECIRLOS. INCORPORABA LA PROFUNDIDAD DEL PENSAMIENTO LIBERAL DE IGNACIO RAMIREZ "EL NIGROMANTE". AL DEMANDAR QUE SE OTORGARA AL OBRERO LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS QUE OBTENIA EL CAPITALISTA.

ALFONSO CRAVIGIO, LITERATO, HIZO UNA DEFENSA DEL LLAMADO "BLOQUE RENOVADOR" INSISTIENDO EN LA FINALIDAD SOCIAL DEL SALARIO Y APROBANDO LAS BASES SOCIALES DE LA VERSION AMPLIADA DEL ARTICULO QUINTO REFRENDANDO LA BRILLANTE SUGERENCIA DE UN CAPITULO ESPECIAL PROPUESTO POR MANJARREZ. Y CONCLUYA DICHIENDO CON LA CELEBRE FRASE "SINTESIS DE LA RUPTURA DEL CONSTITUCIONALISMO TRADICIONAL: ...PUES ASI COMO FRANCIA DESPUES DE SU REVOLUCION, HA TENIDO EL ALTO HONOR DE CONSAGRAR EN LA PRIMERA DE SUS CARTAS MAGNAS LOS INMORTALES DERECHOS DEL HOMBRE. ASI LA REVOLUCION MEXICANA TENDRA EL ORGULLO LEGITIMO DE MOSTRAR AL MUNDO QUE ES LA PRIMERA EN CONSIGNAR EN UNA CONSTITUCION LOS SAGRADOS DERECHOS DE LOS OBREROS."

LUIS G. MONZON, IMPORTANTE MIEMBRO DE LA COMISION DICTAMINADORA, PROPONIA QUE UNA PARTE DE LAS MATERIAS TRATADAS EN EL PROBLEMA OBRERO SE INTEGRARA EN EL ARTICULO QUINTO CON EL

RESTO. YA QUE DE NO ADICIONARLE AL MISMO PRECEPTO. AGREGABA. "QUE SE FORME UN ARTICULO ESPECIAL... EN LA SECCION DE LOS ESTADOS, ALLA POR EL 115 O 116..."

EL DIPUTADO GONZÁLEZ GALINDO DEFENDIÓ APASIONADAMENTE A LOS EXPLOTADOS Y CENTRÓ SU PREOCUPACIÓN EN LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO. PORQUE "LOS QUE SIQUIERA SABEN LEER Y ESCRIBIR, LOS QUE SIQUIERA SUELEN TENER LA INSTRUCCIÓN PRIMARIA Y COMPLETA Y SIQUIERA TIENEN UNA CULTURA NATURAL, UN SENTIDO NATURAL QUE LOS HAGA COMPRENDER LOS PELIGROS. ESTÁ BIEN QUE LO HAGAN SIEMPRE RESCINDIBLE, PERO AL ANALFABETO NO SE LE PODÍA OBLIGAR A FIRMAR UN CONTRATO DE TRABAJO EN UNA FINCA DE CAMPO POR UN AÑO O POR UN MES. SI NO SABE LO QUE VA A FIRMAR."

JOSÉ NATIVIDAD MACÍAS ABOGÓ POR EL SALARIO JUSTO Y POR LA JORNADA MÁXIMA DE OCHO HORAS; PERO HABLÓ EN ESTOS TÉRMINOS DEL TRABAJO, DEL PRODUCTO, DE LA RETRIBUCIÓN Y DE LAS GANANCIAS: "... EL PRODUCTO DE UNA INDUSTRIA VIENE A REPRESENTAR, POR UNA PARTE, EL TRABAJO DEL OBRERO; POR OTRA REPRESENTA EL TRABAJO PERSONAL DEL EMPRESARIO Y POR OTRA REPRESENTA EL TRABAJO INTELLECTUAL DEL INVENTOR; PORQUE LAS INDUSTRIAS NO PODRÍAN PROSPERAR SI NO SE APROVECHARAN TODAS LAS INVENCIONES PARA HACER LA PRODUCCIÓN MÁS BARATA, ES DECIR, PRODUCIR MÁS CON MENOS COSTO; DE MANERA QUE PODEMOS DECIR QUE HAY TRES CLASES DE

TRABAJO: UN TRABAJO DEL INVENTOR, OTRO DEL EMPRESARIO Y OTRO MATERIAL DEL TRABAJADOR; TAMBIÉN TENEMOS EN EL PRODUCTO EL CAPITAL INVERTIDO; DE MANERA QUE EN EL PRECIO DEL PRODUCTO DEBEMOS REPRESENTAR FORZOSAMENTE LA RETRIBUCIÓN PARA EL OPERARIO, ASÍ COMO LA RETRIBUCIÓN PARA EL INVENTOR, ADEMÁS DEL PAGO DEL CAPITAL Y SUS INTERESES. AHORA BIEN, LA CUESTIÓN ENTRE LA CLASE OBRERA Y EL CAPITALISTA VIENE DE QUE ÉSTE DA UNA CANTIDAD MUY PEQUEÑA AL TRABAJADOR, PORQUE ES LA PARTE MÁS DÉBIL."

EL GENERAL FRANCISCO J. MÚGICA RECIBIÓ CON BENEPLÁCITO LA DISPOSICIÓN ILIMITADA QUE MACÍAS ATRIBUÍA A CARRANZA EN EL SENTIDO DE DAR "AL TRABAJADOR TODAS LAS GARANTÍAS QUE NECESITA." NO CONSIDERÓ AL ARTÍCULO QUINTO COMO EL LUGAR ADECUADO PARA EL SALARIO MÍNIMO. SE REFIRIÓ A LAS RESTRICCIONES ESTABLECIDAS POR LA CIENCIA FISIOLÓGICA PARA EVITAR EL DESGASTE HUMANO EN EL TRABAJO, AL FUNDAMENTAR LOS LÍMITES IMPUESTOS A LA JORNADA LABORAL. CONCLUYO ESTA INTERVENCIÓN REFIRIÉNDOSE A LA DISPONIBILIDAD DE LA COMISIÓN QUE ÉL INTEGRABA E INVITANDO AL DEBATE CON ARGUMENTOS Y NO CALIFICATIVOS. MANJARREZ REDONDEÓ SUS INTERVENCIÓNES ANTERIORES Y RESALTABA LA CONSTANTE ENTRE TODOS LOS GRADOS ACERCA DE LA DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO.

ASI PUES, HEMOS TRATADO DE DAR UNA BREVE RESEÑA DE LO ACONTECIDO ANTES DE QUE EL PROYECTO FIRMADO POR LOS DIPUTADOS INTERVENTORES, FUERA REMITIDO A LA COMISIÓN EN DONDE FUE MODIFICADA LA TENDENCIA DE LIMITARSE AL TRABAJO DE CARÁCTER ECONÓMICO, PARA EXTENDERSE A TODAS LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO, SIN QUE SE DISTORSIONARAN LAS FINALIDADES DEL PROPIO PROYECTO DE LEY LABORAL.

2.1.2. REFERENCIA HISTÓRICO-FILOSOFICA DEL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL EN MATERIA LABORAL.

EN EL DESARROLLO DE LA LUCHA REVOLUCIONARIA, TODOS LOS FINES QUE PERSIGUIERON AQUELLOS QUE OFRECIERON SUS VIDAS POR UN CAMBIO EN LAS CIRCUNSTANCIAS QUE LOS RODEABAN, TENIAN UN FONDO COMÚN QUE REPRESENTABA LA LIBERTAD DEL YUGO QUE LOS OPRIMIA.

ESTAS CAUSAS SE ENCUENTRAN INTIMAMENTE LIGADAS AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, YA QUE FUE ÉSTE EL RESULTADO DE TAL MOVIMIENTO SOCIAL. CUANDO COMIENZAN A DARSE Y EXPONERSE LAS IDEAS ,DE UN MEJORAMIENTO GENERAL EN LOS ALBORES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917, SE PRODUJERON LOS MISMOS ENCUENTROS DE TENDENCIAS QUE CARACTERIZARON EL PROCESO REVOLUCIONARIO.

VENUSTIANO CARRANZA CON EL PROYECTO PRESENTADO ANTE EL CONGRESO CONSTITUYENTE TRATA DE DEJAR A UN LADO CUALQUIER REFORMA QUE OFRECIERA BENEFICIOS AL TRABAJADOR, A CAMBIO DE LA MODIFICACIÓN A LA FRACCIÓN XX DEL ARTICULO 72 QUE PERMITIERA AL PODER LEGISLATIVO DICTAR LEYES SOBRE EL TRABAJO.

MÚGICA Y JARA LLEVARON A CABO ACCIONES ENCAMINADAS A MODIFICAR TODO ESTO Y CARRANZA CON SU LOABLE SENSIBILIDAD POLITICA PUSO EN JUEGO EL RECURSO DE HACER SUYO LO QUE PARECÍA UNA EXIGENCIA EN CONTRA, UTILIZANDO A CRAVIOTO, MACÍAS Y PASTOR ROUAIX, PARA OCUPAR PUESTOS CLAVE EN LA SESIÓN VIGÉSIMO TERCERA DEL CONGRESO CONSTITUYENTE.

DE LO ANTERIOR, EL ARTICULO 123 NACE DE UNA HÁBIL FORMA DE OPERACIÓN EN LA QUE JOSÉ NATIVIDAD MACÍAS EMPLEA UN LENGUAJE MARXISTA Y UNA SOLUCIÓN BURGUESA, DE CORTE NACIONALISTA,

COMO YA LO MENCIONAMOS EN TEMAS ANTERIORES, NUESTRA REVOLUCIÓN FUE DE CARÁCTER SOCIAL Y CONCRETAMENTE CAMPESINA. EMILIANO ZAPATA Y SUS TROPAS SIEMPRE TUVIERON EN MENTE LA REIVINDICACIÓN DE LO QUE ESTABLECÍA EL PLAN DE AYALA RESPECTO DE LA REFORMA AGRARIA, POR ESTO HA DE CONSIDERARSE A ESTE CAUDILLO COMO UNO DE LOS LÍDERES DEL INICIO Y DESARROLLO DE LA REVOLUCIÓN.

ZAPATA EN UN MANIFIESTO A LA NACION EN OCTUBRE DE 1913. DEFENDIÓ EL HECHO DE QUE VOLVIERA AL PUEBLO LA SOBERANÍA QUE POR MUCHO TIEMPO SE ENCONTRABA EN MANOS INVASORAS, MISMO QUE OCURRIRÍA AL FIN DE LA REVOLUCIÓN. QUE EL ENORME SACRIFICIO REALIZADO HASTA ESE MOMENTO NO DEBÍA QUEDAR ESTÉRIL HABIENDO QUE IMPEDIR LA SUBSISTENCIA DE OBSTÁCULOS, HASTA EL LEVANTAMIENTO DEL PORVENIR NACIONAL SOBRE UNA BASE SÓLIDA.

EN RELACIÓN A LO ANTERIOR, ZAPATA CONTINUÓ DICIENDO: "PERFECTAMENTE CONVENCIDOS DE QUE ES JUSTA LA CAUSA QUE DEFENDEMOS, CON PLENA CONCIENCIA DE NUESTROS DEBERES Y DISPUESTOS A NO ABANDONAR NI UN INSTANTE LA OBRA GRANDIOSA QUE HECHOS EMPRENDIDO, LLEGAREMOS RESUELTOS HASTA EL FIN, ACEPTANDO ANTE LA CIVILIZACIÓN Y ANTE LA HISTORIA LAS RESPONSABILIDADES DE ESE ACTO DE SUPREMA REIVINDICACIÓN." (23)

POR AQUEL TIEMPO EL PROBLEMA OBRERO SE SIGNIFICABA EN UN PLAN SECUNDARIO POR LA INCIPIENTE INDUSTRIALIZACIÓN QUE EXISTÍA EN EL PAÍS, POR ESTO CARRANZA INFORMÓ A LOS REPRESENTANTES DE LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL QUE NO NECESITABA EN ESOS MOMENTOS

(23) SILVA HERZOG FLORES, JESÚS. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA. MÉXICO. P. 96.

DE LOS OBREROS. AÚN ASI, LA SENSIBILIDAD DE LOS JOVENES GENERALES Y JEFES DE LA REVOLUCIÓN SE ORIENTÓ A SOLUCIONES EN EL ORDEN JURÍDICO LABORAL.

EL PLAN DEL PARTIDO LIBERAL DE LOS FLORES MAGÓN COADYUVÓ A LA CREACIÓN DE UNA CONCIENCIA DE CLASE, A LA QUE NO PODIAN SER AJENOS, LOS MOVIMIENTOS SOCIALISTAS EN TODO EL MUNDO.

TRUEBA URBINA AFIRMA QUE EL ARTÍCULO 123 "... ESTA FUNDADO EN LOS PRINCIPIOS REVOLUCIONARIOS DEL MARXISMO, EN EL PRINCIPIO DE LA LUCHA DE CLASES Y OTRAS TEORÍAS CUYA PRÁCTICA CONDUCE A LA TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA DE LA SOCIEDAD MEXICANA BURGUESA O CAPITALISTA." (24) Y EN LO QUE DENOMINA LA DIALÉCTICA MARXISTA EN EL ARTÍCULO 125 SEÑALA QUE ESTA DISPOSICIÓN RECONOCE LA LUCHA DE CLASES, ACEPTANDO LA TEORÍA DEL VALOR QUE CONSISTIRÍA EN QUE SÓLO EL TRABAJO PRODUCE EL VALOR DE LAS COSAS Y POR OTRO LADO ADMITE LA TESIS DE LA PLUSVALÍA EN EL SENTIDO DE LIMITAR LA JORNADA DE TRABAJO Y AL ESTABLECER CONDICIONES FAVORABLES PARA LOS TRABAJADORES CON LAS MISMAS GARANTÍAS EN MATERIA DE SALARIOS Y SALARIOS REMUNERADORES. TAMBIÉN CONDENA A LA PROPIEDAD PRIVADA Y LLEVA

(24) TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
SEXTA EDICIÓN. PORRUA S.A. MEXICO. P. 110.

POR ÚLTIMO, AL HUMANISMO MARXISTA QUE CONDUCE AL BIENESTAR ECONÓMICO DE TODOS LOS COMPONENTES DE LA COLECTIVIDAD Y A LA DESAPARICIÓN DE LAS CLASES.

EL DIPUTADO FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, EN EL TURNO QUE LE FUE ASIGNADO PARA EMITIR SU APORTACIÓN RESPECTO DE LAS REFORMAS AL ARTÍCULO QUINTO, DIJO CON PALABRAS FIRME: "... LOS QUE HEMOS ESTADO AL LADO DE ESOS SERES QUE TRABAJAN, DE ESOS SERES QUE GASTAN SUS ENERGÍAS, QUE GASTAN SU VIDA, PARA ALIMENTAR A SUS HIJOS, LOS QUE HEMOS VISTO ESOS SUFRIMIENTOS, ESAS LÁGRIMAS, TENEMOS LA OBLIGACIÓN IMPRESCINDIBLE DE VENIR AQUI, AHORA QUE TENEMOS LA OPORTUNIDAD, A DICTAR UNA LEY Y A CRISTALIZAR EN ESA LEY TODOS LOS ANHELOS Y TODAS LAS ESPERANZAS DEL PUEBLO MEXICANO."

EL SENTIMIENTO QUE PLASMARON MUCHOS CONGRESISTAS, EN SUS EXPOSICIONES, FUE EL DE QUE SE ENTENDIERA QUE: LA FELICIDAD COLECTIVA REPOSA SOBRE LA FELICIDAD DE CADA CIUDADANO Y ESTO SE PODRÍA LOGRAR SÓLO CON EL CAMINAR DE LA HUMANIDAD EN EL TIEMPO, DEJANDO ATRÁS LAS INJUSTICIAS SOCIALES. SE REQUERÍA DE UNA NUEVA IDEOLOGÍA DE AQUELLOS CONGRESISTAS QUE TENÍAN EN SUS MANOS EL CAMBIO QUE HOY ES RECONOCIDO MUNDIALMENTE POR LA INCLUSIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DEL PAÍS.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

ESTE TEMA LO INICIAREMOS CON LO QUE MOZART RUSOMANO ADVIERTE EN EL SENTIDO DE QUE " EL DESARROLLO EXTRAORDINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Apreciado por el siglo en que vivimos, resulta del ápice a que llegan los sociólogos, los moralistas, los filósofos, los juristas y los políticos, en su preocupación por defender a la masa que trabaja, que sufre, que obtiene poco rendimiento y que constituye la mayoría del pueblo, aquella mayoría para la cual apela el Estado democrático cuando quiere auscultar, sobre sus destinos, el instinto infalible de las colectividades." (25)

EN VIRTUD DE QUE EL DERECHO ES CAMBIANTE Y DINÁMICO, RESULTA IMPORTANTE HACER EN TODO MOMENTO UNA REFLEXIÓN QUE CONLLEVE AL CAMBIO DE LAS NORMAS QUE RIGEN A UNA COLECTIVIDAD POR RAZONES DE ACTUALIZACIÓN Y EFECTIVIDAD DE SU APLICACIÓN A LA REALIDAD DE UN GRUPO DETERMINADO. LOS ÓRGANOS GUBERNAMENTALES, ASÍ COMO LOS EMPRESARIOS Y LA SOCIEDAD QUE TIENEN QUE VER DE UNA U OTRA FORMA CON LOS TRABAJADORES, ESTÁN

(25) MOZART RUSOMANO, VICTOR.(ET.AL.) DERECHO DEL TRABAJO.
CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR S.A. MÉXICO. P. 67.

ENCARGADOS DE VELLAR PORQUE ESTO SE CUMPLA Y RESULTE BENEFICIOSO CUANDO LA LEY ES INCOMPATIBLE CON LO QUE SE ESTÁ VIVIENDO EN UN MOMENTO DETERMINADO.

MÉXICO, NO FUE AJENO A TODOS LOS CAMBIOS QUE SE IBAN SUCITANDO EN EL MUNDO A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX, Y CONCRETAMENTE HABLANDO, EL ÁMBITO LABRAL TOMÓ VERDADERA VIGENCIA EN EL PENSAMIENTO DE LA GENTE QUE SUFRÍA INJUSTICIAS Y DE AQUELLOS QUE VEÍAN COMETERLAS EN DETRIMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA.

EN EL TIEMPO QUE SE DEBATÍA LA CREACIÓN DE UNA NUEVA CONSTITUCIÓN SE INICIÓ EL CAMINO DE UNA FORMA DE PENSAR DIFERENTE PARA EL ESTABLECIMIENTO DE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO, POR LO QUE AL APROBARSE LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y DARSELE FACULTADES AL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA LEGISLAR EN MATERIA DE TRABAJO SURGE EL PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PRESENTADO POR EL ENTONCES PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, PASCUAL ORTIZ RUBIO, A LA CÁMARA DE DIPUTADOS, EN DONDE SE BUSCABA EL RESPETO A TODOS Y CADA UNO DE LOS PRINCIPIOS CONSIGNADOS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

ESTO FUE CONSIDERADO LEGÍTIMO, EN EL SENTIDO DE DARLE FUERZA DE LEY A LAS CONQUISTAS OBTENIDAS POR LOS TRABAJADORES EN SUS LUCHAS PARA ALCANZAR SU MEJORAMIENTO Y QUE LES

PERMITIERA SEGUIR LOGRANDO EN LO SUCESIVO NUEVAS VENTAJAS QUE PODÍAN QUEDAR CONSIGNADAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO CORRESPONDIENTES, A LOS QUE NO SE ESTABLECÍA LIMITACIÓN ALGUNA.

ESTA LEY FUE DIVIDIDA EN ONCE TÍTULOS, ALGUNOS DE LOS CUALES SE SUBDIVIDIAN A SU VEZ EN CAPÍTULOS INDISPENSABLES, CONTENIENDO LOS SIETE PRIMEROS LO RELATIVO A LA PARTE SUSTANTIVA DE LA LEY Y LOS CUATRO ÚLTIMOS REFERIDOS A LOS PROCEDIMIENTOS QUE DEBEN SEGUIRSE PARA LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS CONTENIDOS EN LA MISMA, Y A LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE HACERLA CUMPLIR.

EN ESTE PROYECTO DE LEY SE DISCUTIERON AMPLIAMENTE LAS OPINIONES DE LOS ELEMENTOS QUE HABRÍAN DE SER AFECTADOS POR ESAS DISPOSICIONES, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS OBSERVACIONES QUE LE FUERON HECHAS, ASÍ COMO LAS FORMULADAS CON MOTIVO DEL PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO QUE SOMETIÓ A LA CONSIDERACIÓN DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN EL C. LIC. EMILIO PORTES GIL, EN LA ÉPOCA EN QUE FUNGIÓ COMO PRESIDENTE PROVISIONAL DE LA REPÚBLICA.

SE TUVO LA CONVICCIÓN DE QUE LOS REPRESENTANTES DE LAS CÁMARAS PRESTARÍAN SU ATENCIÓN INMEDIATA A ESE INTERESANTE PROBLEMA, CON EL OBJETO DE QUE LO ANTES POSIBLE ENTRARA EN

VIGOR LA LEY QUE SE EXPIDIERA, Y SE INICIARA UN RÉGIMEN DENTRO DEL CUAL QUEDARAN CLARAMENTE DEFINIDAS LAS CONDICIONES CONFORME A LAS CUALES SE PRESTARÍA EL TRABAJO, QUE ERA CONSIDERADO COMO ELEMENTO DE IMPORTANCIA EN LA ECONOMÍA NACIONAL.

CON ESTA LEY SE BUSCÓ, ENTRE OTRAS COSAS, QUE TANTO LOS TRABAJADORES COMO LOS PATRONES CONOCIERAN DE MANERA INEQUÍVOCA LAS NORMAS QUE REGIRÍAN SUS RELACIONES, YA QUE ÉSTA DEPURARÍA Y SISTEMATIZARÍA LAS REGLAS FORMADAS INCONSCIENTEMENTE POR LAS FUERZAS SOCIALES QUE AL LADO DEL ESTADO TRABAJABAN EN LA ELABORACIÓN DEL DERECHO. EL GOBIERNO NO PODÍA FORMULAR LA LEY QUE NORMARÍA LA ACTIVIDAD DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO, SINO CON UN SENTIDO AMPLIAMENTE PROTECTOR PARA LOS TRABAJADORES, CARACTERÍSTICA ESENCIAL QUE SE PRESENTABA EN AQUEL TIEMPO: YA QUE CONCEDÍA TODO SU VALOR A LOS DERECHOS HUMANOS DEL EMPLEADO. UNA LEY DEL TRABAJO QUE NO BUSCARA ASEGURAR PREFERENTEMENTE ESTOS DERECHOS, IRÍA EN CONTRA DE LA CONVICCIÓN JURÍDICA QUE SE TENÍA EN ESE MOMENTO.

LA PRINCIPAL PREOCUPACIÓN QUE SE TUVO EN LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO FUE LA DEL RESPETO A LA REALIDAD Y A LA ADECUACIÓN DE LOS PRECEPTOS DE LA LEY A LAS CONDICIONES PROPIAS QUE SE ESTABAN VIVIENDO EN ESE MOMENTO POR LA CLASE TRABAJADORA.

SOLO DE UNA MANERA ACCESORIA, Y MÁS BIEN PARA TENER TÉRMINOS DE REFERENCIA O DE COMPARACIÓN, SE CONSULTÓ LA LEGISLACIÓN DE PAÍSES EXTRANJEROS DE LOS DE MÁS EXPERIENCIA INDUSTRIAL.

RESPECTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LAS RELACIONES ENTRE PATRONES Y OBREROS NO QUEDARON ABANDONADAS AL ARBITRIO DEL MÁS FUERTE CONTRA EL INDIVIDUO AISLADO Y SIN DEFENSA, SINO QUE ADQUIRIERON UNA REGLAMENTACIÓN CONSCIENTE Y MINUCIOSA, NO IMPUESTA, SINO DISCUTIDA, ACEPTADA Y CONVERTIDA EN INVIOLEBLE POR LAS PARTES MISMAS. ESTE CONTRATO NO SIGNIFICÓ SOLAMENTE LA CONQUISTA MAYOR REALIZADA POR LA IDEA SINDICAL, SINO TAMBIÉN LA EXPRESIÓN DE LA SOLIDARIDAD ENTRE LOS DIVERSOS ELEMENTOS DE LA PRODUCCIÓN. AQUÍ RESIDE LA GARANTÍA DEL ORDEN, DE LA DISCIPLINA Y DE LA ARMONÍA DE LAS RELACIONES ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.

SE ESTABLECIÓ QUE SOLO UN SINDICATO DE TRABAJADORES Y NO UN GRUPO DESORGANIZADO, PODÍA CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO, AUNADO A QUE SOLO EL SINDICATO QUE TUVIERA INSCRITOS COMO MIEMBROS SUYOS A LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA, TENÍA EL DERECHO DE CELEBRAR EL REFERIDO CONTRATO, EN RAZÓN DEL MAYOR INTERÉS Y LA MAYOR RESPONSABILIDAD QUE SE LE SUPONÍAN PARA REPRESENTAR A LA PROFESIÓN DENTRO DE LA EMPRESA.

POR OTRO LADO FUE NECESARIO REGLAMENTAR EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO LA FORMACIÓN, LOS EFECTOS, LA SUSPENSIÓN Y LA TERMINACIÓN DE ÉSTE.

LOS EFECTOS DEL CONTRATO QUE EN EL DERECHO COMÚN SE DETERMINABAN POR LA VOLUNTAD DE LAS PARTES, ERAN MATERIA DE UNA REGLAMENTACIÓN LEGAL MINUCIOSA, QUE TENDIERA A PROTEGER EL SALARIO, LA HIGIENE, LA SEGURIDAD Y LA MORALIDAD DE LOS TRABAJADORES. LA REGLAMENTACION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO COMPRENDIAN EN CONSECUENCIA LA DEL SALARIO, DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS LEGALES, DEL REGLAMENTO DEL TALLER, DEL TRABAJO DE LOS MENORES Y DE LAS MUJERES, ASÍ COMO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES QUE SE IMPONIAN A LOS CONTRATANTES.

SE RECONOCIERON LAS NORMAS ESTABLECIDAS POR LA COSTUMBRE, QUE DABAN CAPACIDAD A LA MUJER CASADA Y AL MENOR DE EDAD, MAYOR DE 16 AÑOS, PARA CONTRATAR SIN AUTORIZACIÓN DEL MARIDO O DEL PADRE.

SE CONSIGNARON LAS DISPOSICIONES QUE TENDIAN A PROTEGER EL SALARIO CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRÓN, REGLAMENTÁNDOSE LA FORMA, LUGAR Y PERIODICIDAD DE LOS PAGOS. SE PROTEGIÓ IGUALMENTE EL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL OBRERO ESTABLECIÉNDOSE LA CANTIDAD MÁXIMA DE SALARIO EMBARGABLE, Y CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRÓN, CONSIGNÁNDOSE LA PREFERENCIA

QUE EL PAGO DEL SALARIO TENDRÍA EN CASO DE QUIEBRA, SOBRE LOS DEMÁS CRÉDITOS. POR ÚLTIMO SE ESTABLECIERON REGLAS PARA FIJAR EL SALARIO MÍNIMO QUE DEBÍAN DISFRUTAR TODOS LOS TRABAJADORES.

EN LO QUE SE REFIRIÓ A LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO SIGNIFICÓ EN TODAS PARTES UNA DE LAS MÁS PROFUNDAS DE LAS REIVINDICACIONES OBRERAS. LA CONSTITUCIÓN DE 1917, ESTABLECÍA EL PRINCIPIO DE LAS OCHO HORAS COMO JORNADA NORMAL DIURNA PARA EL TRABAJO DE LOS ADULTOS VARONES; DE SIETE HORAS PARA EL TRABAJO NOCTURNO Y DE SEIS HORAS PARA EL TRABAJO DE LOS MENORES DE 16 AÑOS.

ESTA FÓRMULA SE CONSIDERÓ COMO UN LÍMITE NORMAL QUE SERVÍA DE REGULADOR O DE MODELO, Y NO COMO NORMA RÍGIDA E INFLEXIBLE, INCAPAZ DE ADAPTARSE A ACTIVIDADES QUE PUDIERAN EN LA PRÁCTICA SER DIFERENTES. LO ANTERIOR, EN VIRTUD DE QUE EL MODO DE FUNCIONAR DE LOS DIVERSOS GÉNEROS DE INDUSTRIA NO SEGUIAN UNA PAUTA UNIFORME Y, POR TANTO, NO PODÍAN IMPONERSE A TODOS ELLOS UNA MEDIDA DE TIEMPO ABSOLUTAMENTE IGUAL.

EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL ESTABLECÍA LA OBLIGACIÓN PARA LOS OBREROS Y PATRONES DE OBSERVAR EL DESCANSO HEBDOMADARIO. LOS PROBLEMAS QUE SUCITÓ ESTE PRINCIPIO SE PRESENTARON CUANDO NO SE PODÍA DETERMINAR QUE EL DÍA DE

DESCANSO OCURRIERA EL DOMINGO, POR LO QUE SE DEJÓ A LA REGLAMENTACIÓN POSTERIOR DE LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS, TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES LOCALES. LAS RAZONES POR LAS CUALES SE LE DIÓ ESPECIAL IMPORTANCIA A ESTE PUNTO, SE DEBIÓ A QUE ERA NECESARIO PARA MANTENER LA SALUD Y FORTALEZA FÍSICA DEL PUEBLO.

EL SENTIMIENTO PLASMADO EN LO QUE SE REFIERE AL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES FUE EL DE QUE LOS INTERESES DE ESTA ESPECIE DE TRABAJADORES SE IMPONÍAN SOBRE CUALQUIER OTRA CONSIDERACIÓN EGOÍSTA O CUALQUIER OTRO INTERÉS TRANSITORIO. DE LO ANTERIOR SE ESTABLECE QUE NO PODÍAN DESEMPEÑAR TRABAJO LAS MUJERES Y LOS MENORES DURANTE LA JORNADA NOCTURNA, NI REALIZAR LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES. SE ESTABLECIÓ UN PERIODO DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA LA MUJER, CON PAGO DE SALARIO, ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO, PUNTO SOBRE EL CUAL ESTABAN DE ACUERDO LOS HIGIENISTAS.

POR ÚLTIMO DIREMOS QUE SE ESTABLECIÓ LA IDEA DE UN REGLAMENTO INTERIOR FORMADO DE COMÚN ACUERDO POR UNA COMISIÓN MIXTA DE PATRONES Y TRABAJADORES Y REGISTRADO ANTE LAS LLAMADAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, LAS CUALES DEBÍAN CUIDAR ANTES DE PROCEDER A SU INSCRIPCIÓN, QUE NO SE VIOLARAN LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER PÚBLICO CONTENIDAS EN LAS LEYES.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 10. DE MAYO DE 1970.

AL CABO DEL TIEMPO Y DEBIDO A LAS MÚLTIPLES REFORMAS QUE SE PRESENTARON EN TORNO DE LA LEY LABORAL DE 1931, EL ENTONCES PRESIDENTE DE MÉXICO, C. LIC. ADOLFO LÓPEZ MATEOS, NOMBRÓ UNA COMISIÓN EN 1950 PARA PREPARAR UN ANTEPROYECTO DE LEY DEL TRABAJO, MISMO QUE SOLO SIRVIÓ DE BASE PARA LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES Y REGLAMENTARIAS DE 1962.

POR EL AÑO DE 1967 EL PRESIDENTE DÍAZ ORDAZ DESIGNÓ UNA SEGUNDA COMISIÓN, A LA QUE ENCOMENDÓ LA CONFECCIÓN DE UN NUEVO PROYECTO DE LEY LABORAL, MISMO QUE FUE REALIZADO CON LAS OBSERVACIONES DE LOS SECTORES EMPRESARIAL, OBRERO Y GUBERNAMENTAL, SIENDO REMITIDO A LAS CÁMARAS EL 10 DE DICIEMBRE DE 1968.

ESTA NUEVA INICIATIVA DE LEY SE FUNDAMENTÓ EN QUE LA REALIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA ERA DIFERENTE A LA CONTEMPLADA POR LA LEY DE 1931: EN VIRTUD DE QUE SE HABÍAN DESARROLLADO ENORMEMENTE LA INDUSTRIA Y LAS RELACIONES COMERCIALES NACIONALES E INTERNACIONALES.

SE RECONOCIÓ QUE SE INCLUIAN CIERTOS BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES EN GENERAL, QUE NO ESTABAN ESTABLECIDOS EN LA LEY VIGENTE EN ESE MOMENTO, PERO QUE ESTO SE DEBÍA AL DINAMISMO DEL

DERECHO. QUE SIN PRETENDER INCURRIR EN EXAGERACIONES PERJUDICIALES PARA EL PAÍS. MEJORABAN LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES; YA QUE EL VERDADERO PROGRESO DE UNA NACIÓN CONSISTE EN QUE LOS RESULTADOS DE LA PRODUCCIÓN APROVECHEN A TODOS Y PERMITAN A LOS HOMBRES MEJORAR SUS NIVELES DE VIDA.

ESTE PROYECTO PRECISÓ EL ALCANCE DE LOS MANDAMIENTOS CONSTITUCIONALES. EN LO QUE SE REFIERE A LA DETERMINACIÓN DE LAS JORNADAS MÁXIMAS Y DEL LLAMADO SERVICIO EXTRAORDINARIO, CUMPLIENDO FINALIDADES ESENCIALES COMO LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA VIDA DEL TRABAJADOR.

LOS OBJETIVOS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO SE RESUMEN EN QUE LA FINALIDAD SUPREMA DE TODO ORDENAMIENTO JURÍDICO ES LA REALIZACIÓN DE LA JUSTICIA EN LAS RELACIONES ENTRE LOS HOMBRES Y POR TRATARSE DEL DERECHO DEL TRABAJO. SE HABLA DE LA JUSTICIA SOCIAL. QUE ES EL IDEARIO QUE FORJARON LOS CONSTITUYENTES DE 1917 EN EL ARTÍCULO 123. CON BASE EN ESA IDEA SE ESTABLECE QUE EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES. QUE NO ES UN ARTÍCULO DE COMERCIO PORQUE SE TRATA DE LA ENERGÍA HUMANA DE TRABAJO, QUE EXIGE RESPETO PARA LAS LIBERTADES Y DIGNIDAD DE QUIEN LO PRESTA Y QUE DEBE EFECTUARSE EN CONDICIONES QUE ASEGUREN LA VIDA, LA SALUD Y UN NIVEL ECONÓMICO Y DECOROSO PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.

SE ESTABLECIÓ QUE LA TEORÍA MODERNA HA LLEGADO A LA CONCLUSIÓN DE QUE LA RELACIÓN DE TRABAJO ES UNA FIGURA DISTINTA DEL CONTRATO, PUES EN TANTO QUE EN ÉSTE LA RELACIÓN TIENE POR OBJETO EL INTERCAMBIO DE PRESTACIONES, EL DERECHO DEL TRABAJO SE PROPONE GARANTIZAR LA VIDA Y LA SALUD DEL TRABAJADOR Y ASEGURARLE UN NIVEL DECOROSO DE VIDA, SIENDO SUFICIENTE PARA SU APLICACIÓN EL HECHO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DÉ ORIGEN.

LOS CONCEPTOS DE RELACIÓN Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO INCLUYEN EL TÉRMINO SUBORDINACIÓN, QUE DISTINGUE LAS RELACIONES REGIDAS POR EL DERECHO DE TRABAJO, DE LAS QUE SE ENCUENTRAN REGULADAS POR OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS.

POR SUBORDINACIÓN SE ENTENDIÓ, DE UNA MANERA GENERAL, LA RELACIÓN JURÍDICA QUE SE CREA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN, EN VIRTUD DE LA CUAL ESTÁ OBLIGADO EL PRIMERO, EN LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS, A CUMPLIR SUS OBLIGACIONES Y LAS INSTRUCCIONES DADAS POR EL SEGUNDO PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA.

EN EL SEGUNDO DE LOS CAPÍTULOS SE CONTEMPLÓ DE MANERA ESPECIAL LA CUESTIÓN RELATIVA A LA IMPLANTACIÓN DE MAQUINARIA O PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO NUEVOS, QUE TRAÍAN COMO CONSECUENCIA LA REDUCCIÓN DE PERSONAL. LA LEY VIGENTE, HASTA ESE MOMENTO

NO CONTENIA NINGUNA DISPOSICIÓN QUE AUTORIZARA LA CELEBRACIÓN DE CONVENIOS ENTRE LOS SINDICATOS Y LAS EMPRESAS, PERO EL PROYECTO, ADMITIA EXPRESAMENTE ESA POSIBILIDAD EN EL ARTÍCULO 439. POR LO TANTO ESTE NUEVO CONJUNTO DE NORMAS ABRÍA LAS PUERTAS PARA QUE LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS COLABORARAN EN EL PROPÓSITO DE MODERNIZAR LA INDUSTRIA, TANTO EN EL CAPÍTULO DE IMPLANTACIÓN DE MAQUINARIA NUEVA CUANTO EN LA INTRODUCCIÓN DE PROCEDIMIENTOS NUEVOS DE TRABAJO QUE IMPLICARAN LA REDUCCIÓN DE PERSONAL.

ESTA LEY NUEVA RECONOCÍA LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS, POR LO QUE LAS DISPOSICIONES DERIVADAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, MISMAS QUE SE ORIGINARON DE LAS REFORMAS AL ARTÍCULO 123 DEL AÑO 1962, SE CONSERVARON Y ÚNICAMENTE EN EL PROBLEMA DE LA SUSTITUCIÓN DE PATRÓN SE AGREGÓ UN PÁRRAFO, A FIN DE ESTABLECER QUE LA SUSTITUCIÓN SURTIRÍA EFECTOS PARA LOS TRABAJADORES A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE HUBIESE DADO AVISO DE LA SUSTITUCIÓN AL SINDICATO O A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

LOS PRINCIPIOS QUE RIGIERON EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO SON LAS DE QUE EN NINGÚN CASO PODRÍAN SER INFERIORES A LAS RECONOCIDAS POR LA LEY. POR OTRA PARTE, LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA CADA TRABAJADOR DEBÍAN SER PROPORCIONADAS A LA

IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS QUE SE PRESTARAN. ASIMISMO, DEBIAN SER IGUALES PARA TRABAJOS IGUALES, SIN QUE PUDIERAN ESTABLECERSE DIFERENCIAS, CUALQUIERA QUE FUERA EL MOTIVO CON QUE SE LES QUISIERA JUSTIFICAR. POR ÚLTIMO, LOS TRABAJADORES PODRIAN SOLICITAR DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CUANDO EL SALARIO NO FUESE REMUNERADOR, CUANDO SE TRATARA DE UNA JORNADA DE TRABAJO EXCESIVA O CUANDO CONCURRIERAN CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS QUE LA JUSTIFICARAN: DE LA MISMA MANERA, EL PATRÓN QUEDABA AUTORIZADO PARA SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE LAS PRESTACIONES CONCEDIDAS A LOS TRABAJADORES, CUANDO SOBREVINIERAN CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS QUE LA JUSTIFICARAN, SIN QUE EN NINGÚN CASO LAS NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO PUDIERAN SER INFERIORES A LAS CONSIGNADAS EN LA LEY.

EN ESE MISMO CAPÍTULO SEGUNDO SE TRATÓ LA JORNADA DE TRABAJO Y SE DIFERENCIÓ DE LA LEY DE 1931, PORQUE EN ÉSTA ÚLTIMA NO SE PRECISÓ EL CONCEPTO, POR LO QUE SE CONSIDERO PERTINENTE RECOGER LOS PRINCIPIOS QUE DERIVABAN DE LA JURISPRUDENCIA Y DE LA DOCTRINA. POR JORNADA DE TRABAJO SE ENTENDIÓ COMO EL TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTÁ A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN PARA LA PRESTACIÓN DE SU SERVICIO.

ESTA DEFINICIÓN DADA SE APOYÓ EN LAS CONSIDERACIONES DE

QUE EL TRABAJADOR SE OBLIGABA EN PONER SU ENERGIA DE TRABAJO A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN DURANTE UN NÚMERO DETERMINADO DE HORAS, POR LO QUE CUALQUIER INTERRUPCIÓN QUE SOBREVINIERA EN EL TRABAJO NO PODÍA IMPLICAR LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA; ESTA IDEA DESCANSÓ EN EL PRINCIPIO DE QUE LOS RIESGOS DE LA PRODUCCIÓN ERAN A CARGO DEL PATRÓN Y NUNCA DEL TRABAJADOR.

EN EL ARTÍCULO 62 SE RATIFICÓ EL MANDATO CONSTITUCIONAL, QUE NO SE RECOGIÓ EN LA LEY DE 1931, SEGUN EL CUAL, LA JORNADA DEBE REDUCIRSE EN AQUELLAS ACTIVIDADES QUE REQUIRIERAN UN ESFUERZO EXCESIVO O CUANDO SE DESARROLLARAN EN CONDICIONES PARTICULARMENTE PELIGROSAS.

COMO LO REFERIMOS EN SU MOMENTO EN TEMAS ANTERIORES, LA LEY DE 1970 TAMBIÉN CONSIDERÓ QUE EL ESTABLECIMIENTO DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO TENIA COMO FINALIDAD FUNDAMENTAL PROTEGER LA SALUD Y LA VIDA DEL TRABAJADOR, PUES LA EXPERIENCIA Y LOS ESTUDIOS RELIZADOS DESDE EL SIGLO PASADO DEMOSTRARON QUE DESPUÉS DE OCHO HORAS DE TRABAJO LA ATENCIÓN DEL HOMBRE DISMINUÍA Y ESTO ERA CAUSA DE UN MAYOR NÚMERO DE ACCIDENTES EN EL DESEMPEÑO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y POR OTRA PARTE, EL TRABAJO EXCESIVO AFECTABA IRREMEDIABLEMENTE LA SALUD DEL TRABAJADOR PRECIPITANDO SU INVALIDEZ TOTAL O PARCIAL Y AÚN LA MUERTE.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CON EL PROPÓSITO DE EVITAR QUE LOS PATRONES PROLONGARAN EL SERVICIO EXTRAORDINARIO EN FORMA INDEFINIDA, SE ESTABLECIÓ QUE EN LOS CASOS DE ALARGAMIENTO DE LA JORNADA MÁS ALLÁ DE LOS LÍMITES PERMITIDOS POR LA LEY, DEBÍA CUBRIRSE AL TRABAJADOR UN DOSCIENTOS POR CIENTO MÁS DEL SALARIO DE LA JORNADA DE TRABAJO, LO QUE EN REALIDAD SIGNIFICABA UN AUMENTO SOBRE LAS HORAS QUE CORRESPONDIEREN AL SERVICIO EXTRAORDINARIO PERMITIDO POR LA LEY, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA A QUE SE HACÍA ACREEDOR EL PATRÓN.

LA NUEVA LEY PRECISÓ EL SIGNIFICADO DE ALGUNAS DISPOSICIONES Y AGREGÓ OTRAS QUE SE JUZGARON INDISPENSABLES EN ATENCIÓN A LAS CONDICIONES DE LA INDUSTRIA MODERNA Y A LA NECESIDAD DE ASEGURAR MEJOR LA VIDA, LA SALUD, LA DIGNIDAD Y LA LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES. ENTRE LAS NUEVAS DISPOSICIONES SE ENCONTRÓ LA OBLIGACIÓN DE MANTENER UN NÚMERO SUFICIENTE DE ASIENTOS O SILLAS EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO, PUES NO ERA POSIBLE QUE LOS TRABAJADORES PERMANECIERAN DE PIE DURANTE TODA LA JORNADA. POR OTRO LADO SE SUPRIMIÓ EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, POR CONSIDERARSE QUE, TAL COMO SE ENCONTRABA REGLAMENTADO, ERA UNA REMINISCENCIA MEDIEVAL Y PORQUE, EN MULTITUD DE OCASIONES, ERA UN INSTRUMENTO QUE PERMITÍA, A PRETEXTO DE ENSEÑANZA, DEJAR DE PAGAR LOS SALARIOS A LOS

TRABAJADORES O PAGARLES SALARIOS REDUCIDOS; EN CAMBIO SE RECOGIÓ LA TENDENCIA UNIVERSAL EN FAVOR DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL, DE CONFORMIDAD CON LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE ELABORARAN LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, LAS CUALES DEBERÍAN CONSULTAR PREVIAMENTE A LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE PATRONES. ERA INDUDABLE QUE LA INDUSTRIA MODERNA REQUERÍA DE UN PERSONAL CADA VEZ MEJOR CAPACITADO. RAZÓN POR LA CUAL LOS CURSOS QUE SE PROYECTARAN REDUNDARÍAN, ANTE TODO, EN BENEFICIO DE LAS EMPRESAS Y, ADEMÁS, EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES QUE PODRÍAN ASCENDER EN LOS CASOS DE VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN Y OBTENER ASÍ MEJORES INGRESOS.

PARA EL TRATAMIENTO DEL TRABAJO DE LOS MENORES SE FENSO QUE COMO LAS REFORMAS DE 1962 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, HABÍAN RECOGIDO LA EXPERIENCIA NACIONAL Y LAS RECOMENDACIONES MÁS IMPORTANTES DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y NO EXISTIENDO NINGÚN ELEMENTO MAS QUE OBLIGARA A UNA NUEVA REFORMA, LA LEY DE 1970 SE LIMITÓ A REPRODUCIR LAS NORMAS DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN ESE MOMENTO.

POR LO QUE TOCA A LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES, ESTOS SEÑALARON LAS DIFÍCILES CIRCUNSTANCIAS POR LAS QUE ATRAVESABAN Y PIDIERON QUE SE INCLUYERA UN CAPÍTULO QUE REGULARA SUS RELACIONES CON LAS EMPRESAS O CLUBES. SE SOSTUVO QUE ERA

INDISPENSABLE QUE LOS ESTADOS DICTARAN NORMAS PROTECTORAS A LA LABOR DE LOS DEPORTISTAS. ERA INDUDABLE QUE DICHS INDIVIDUOS QUE PRESTABAN SERVICIOS A UNA EMPRESA O CLUB, QUE ESTÁN SUJETOS A UNA DISCIPLINA Y A LA DIRECCIÓN DE ESTOS Y QUE PERCIBEN DE ELLOS UNA RETRIBUCIÓN, ERAN TRABAJADORES. CON ESTO SE PRETENDIÓ DIGNIFICAR EL TRABAJO DEPORTIVO, EVITANDO QUE LOS TRABAJADORES FUERAN CONSIDERADOS, CON VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, COMO MERCANCIAS.

OTRO ASPECTO RELEVANTE DE LA LEY, FUE QUE EN EL CASO DE PRESTACIONES POR RIESGO DE TRABAJO SE AGREGARON LAS DE REHABILITACIÓN, HOSPITALIZACIÓN, APARATOS DE PRÓTESIS Y DE ORTOPEDIA NECESARIOS; EN VIRTUD DE QUE LA VIDA CONTEMPORÁNEA EXIGÍA ADEMÁS DE LA CURACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE UN ACCIDENTE O DE UNA ENFERMEDAD, QUE SE LES AYUDARA PARA QUE PUDIERAN REHACER SU VIDA, MEDIANTE SU REHABILITACIÓN Y EL USO DE LOS APARATOS ADECUADOS.

COMO ÚLTIMO PUNTO A TRATAR DIREMOS QUE EN ESTA MATERIA SE MODIFICARON LAS TABLAS DE ENFERMEDADES Y DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES YA QUE LAS QUE CONTENÍA LA LEY DE 1931 FUERON TOMADAS DE LAS TABLAS FRANCESAS POSTERIORES A LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL, POR LO TANTO DE UNA ÉPOCA EN QUE LA MEDICINA DEL TRABAJO TENÍA TODAVÍA UN CARÁCTER EMPÍRICO.

NOCIONES DE DERECHO COMPARADO EN ALGUNOS PAISES DEL CONO SUR

3.1. EN ARGENTINA.

ARGENTINA EN SUS TIEMPOS MÁS REMOTOS TAMBIÉN TUVO GRANDES CAMBIOS ECONÓMICOS, POLÍTICOS Y SOCIALES QUE LO LLEVARON A TOMAR MEDIDAS ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DE SU PUEBLO, Y CONCRETAMENTE EN EL ASPECTO LABORAL.

A CONTINUACIÓN NOS REFERIREMOS AL TRATAMIENTO QUE SU LEY LABORAL HACE DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR LO QUE RESPECTA A LOS MENORES DE EDAD.

COMO UNA CONSIDERACIÓN DE CARÁCTER GENERAL SEÑALAREMOS QUE SE ESTABLECE QUE ESTÁ ESTRICTAMENTE PROHIBIDO HACER DISCRIMINACIONES DE CARÁCTER POLÍTICO, DE RAZA, DE SEXO, NACIONALIDAD, RELIGIOSO, GREMIAL O DE EDAD. EN CUANTO A ÉSTE ÚLTIMO CASO DE DISCRIMINACIÓN, HAY QUE SEÑALAR QUE NINGÚN INFANTE CON MENOS DE 14 AÑOS PUEDE REALIZAR ACTIVIDAD LABORAL ALGUNA, PERSIGA O NO FINES DE LUCRO, SALVO QUE MEDIE AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO PUPILAR RESPECTO DE AQUELLOS MENORES OCUPADOS EN EMPRESAS DONDE SÓLO TRABAJEN MIEMBROS DE LA MISMA FAMILIA Y NO SE TRATE DE LABORES NOCIVAS O PERJUDICIALES.

POR OTRO LADO SE SEÑALA QUE CUANDO LOS MENORES TENGAN MÁS DE 14 AÑOS, PERO NO HAYAN TERMINADO SU INSTRUCCIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA, SE LES IMPEDIRÁ EL TRABAJO SALVO AUTORIZACIÓN EXPRESA DADA POR EL MENCIONADO MINISTERIO PUPILAR EN EL CASO DE QUE LA LABOR DESARROLLADA POR EL INFANTE SEA INDISPENSABLE PARA LA SUBSISTENCIA DEL MISMO O DE SUS FAMILIARES DIRECTOS, SIEMPRE QUE SE LLENE EN FORMA SATISFACTORIA EL MÍNIMO DE INSTRUCCIÓN ESCOLAR EXIGIDA.

RESPECTO DE ESTAS NORMAS ARGENTINAS, DIREMOS QUE EN MÉXICO CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL EMPLEAR A MENORES CON MENOS DE 14 AÑOS, NO HABIENDO NADA EN CUANTO A QUE LA AUTORIDAD PUEDA OTORGAR PERMISO ALGUNO PARA TAL EFECTO. ACLARANDO LO ANTERIOR, CREEMOS QUE PUEDE HABER UNA POSIBILIDAD DE QUE EL TRABAJO DE UN INFANTE CON MENOS DE 14 AÑOS PUEDA SER LEGAL SIN QUE HAYA RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA EL PATRÓN Y ÉSTA ES EN LO QUE CONCIERNE AL CAPÍTULO DE INDUSTRIA FAMILIAR QUE SEÑALA EN EL ARTÍCULO 352 LO SIGUIENTE: " NO SE APLICARÁN A LOS TALLERES FAMILIARES LAS DISPOSICIONES DE ÉSTA LEY, CON EXCEPCIÓN DE LAS NORMAS RELATIVAS A HIGIENE Y SEGURIDAD ". ESTO PERMITE QUE EN AQUELLOS TALLERES FAMILIARES EN LOS QUE TRABAJEN EXCLUSIVAMENTE LOS CÓNYUGES, ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES DEL

MENOR DE 14 AÑOS. EXISTA LA POSIBILIDAD DE QUE SE EMPLEE SIEMPRE QUE SE CUMPLAN CON LAS MEDIDAS SANITARIAS Y DE SEGURIDAD QUE IMPLIQUEN SU BIENESTAR, COSA DISTINTA DE LO QUE OCURRE EN ARGENTINA, PORQUE COMO YA LO SEÑALAMOS, SE REQUIERE EN AQUEL PAÍS LA APROBACIÓN DE UNA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA Y AQUÍ NO ES ASÍ.

AHORA BIEN. HAREMOS REFERENCIA A QUE ESTE ORDENAMIENTO JURÍDICO EXTRANJERO, DEFINE COMO TRABAJO TODA " ACTIVIDAD LÍCITA QUE SE PRESTE EN FAVOR DE QUIEN TIENE LA FACULTAD DE DIRIGIRLA, MEDIANTE UNA REMUNERACIÓN." LOS MENORES DESDE LOS 18 AÑOS, Y POR OTRO LADO, AQUELLOS QUE TIENEN ENTRE 14 Y 18 AÑOS QUE VIVAN EN FORMA INDEPENDIENTE CON PLENO CONOCIMIENTO DE SUS PADRES, TIENEN LA CAPACIDAD SUFICIENTE PARA CELEBRAR LIBREMENTE CONTRATOS DE TRABAJO SIN QUE PARA ELLO NECESITEN DE LA AUTORIZACIÓN DE SUS PADRES O TUTORES. EN EL ÚLTIMO SUPUESTO, CABE HACER ALUSIÓN A QUE ESTE TEXTO SE TOMÓ DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA, POR EL ENCARGADO DE REDACTAR EL ANTEPROYECTO INICIAL DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, A LA QUE ERA TAN AFECTO.

MARTÍNEZ VIVOT, EXPRESA QUE: " PUEDE ADVERTIRSE AQUÍ QUE SE TRATA DE UN SUPUESTO NO CONTEMPLADO EN LA LEGISLACIÓN CIVIL... SI BIEN EXISTÍA EN LA REALIDAD SOCIAL, NO ORIGINABA UN

GÉNERO PARTICULAR DE MENORES ADULTOS, CON UN DERECHO TAN GENEROSO COMO EL QUE LES OTORGA ESTA NORMA." (26)

EL AUTOR CITADO, CON EL CUAL ESTAMOS DE ACUERDO, CONSIDERA QUE ESTA DISPOSICIÓN CREA A LOS PATRONES INSEGURIDAD JURÍDICA, PORQUE PUEDE RESULTAR RESPONSABLE CUANDO AL CONTRATAR A UN MENOR, QUE MANIFIESTA SER INDEPENDIEMENTE DE SUS PADRES, NO LO SEA Y LA AUTORIDAD ENCARGADA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO SE DE CUENTA. POR LO TANTO SERÍA RECOMENDABLE, CONTINÚA EL AUTOR, EXIGIR UNA CONSTANCIA QUE LA AUTORIDAD COMPETENTE EXPIDA, EN DONDE SE AUTORICE POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES LEGALES QUE EL MENOR VIVIRÁ INDEPENDIEMENTE DE ELLOS.

TAMBIÉN EN LA LEY LABORAL ARGENTINA, SE HACE ALUSIÓN AL CASO DE EMANCIPACIÓN POR MATRIMONIO QUE SUFRE EL MENOR, MISMA QUE LE DA PLENAS FACULTADES Y CAPACIDAD PARA CONTRATAR, EN VIRTUD DEL CAMBIO DE ESTADO CIVIL QUE HA SUFRIDO Y QUE LO OBLIGA A DECIDIR, INDEPENDIEMENTE DE SUS PADRES O SUS REPRESENTANTES LEGALES, SOBRE LA FORMA DE CONTRATAR.

ESTA LEY CONSIDERA QUE EXISTE UN CONTRATO DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACIÓN, SIEMPRE Y CUANDO

(26) MARTINEZ VIVOT, JULIO J. LOS MENORES Y LAS MUJERES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. ASTREA. BUENOS AIRES. P. 46.

UNA PERSONA FÍSICA SE OBLIGE A REALIZAR ACTOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN FAVOR DE LA OTRA Y BAJO LA DEPENDENCIA DE ÉSTA. DURANTE UN PERIODO DETERMINADO O INDETERMINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA REMUNERACIÓN. POR LO VISTO ANTERIORMENTE, ÉSTA CONCEPTUALIZACIÓN INCLUYE LOS ELEMENTOS QUE EN MÉXICO SON NECESARIOS PARA QUE PUEDA NACER UNA RELACIÓN DE TRABAJO: YA QUE EXISTEN LAS PARTES NECESARIAS, AL IGUAL QUE LA SUBORDINACIÓN Y LA REMUNERACIÓN POR LOS SERVICIOS PRESTADOS.

AHORA PASAREMOS A HABLAR DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN LA RELACIÓN LABORAL, SEÑALANDO QUE ÉSTA EL TRABAJADOR QUE ES CONSIDERADO COMO LA PERSONA FÍSICA QUE SE OBLIGA A PRESTAR SERVICIOS EN LAS CONDICIONES QUE PREVIENEN LOS RUBROS ANTERIORMENTE EXPUESTOS. POR OTRA PARTE, SE CONSIDERA COMO PATRÓN O EMPLEADOR, A LA PERSONA FÍSICA O CONJUNTO DE ELLAS QUE TENGA O NO PERSONALIDAD JURÍDICA PROPIA Y REQUIERA DE LOS SERVICIOS DE UN TRABAJADOR.

EL PRESUPUESTO PARA QUE EXISTA LA PRESUNCIÓN DE QUE HAY UN CONTRATO DE TRABAJO SE PRESENTA CUANDO ESTAMOS FRENTE A UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DONDE UNA PERSONA REALIZA UN TRABAJO EN FAVOR DE OTRA. PARA DECIR QUE HAY UNA RELACIÓN DE TRABAJO HAY QUE ATENDER A LOS PUNTOS QUE SON NECESARIOS PARA LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO, ENTRE LOS CUALES SE

ENCUENTRA LA REMUNERACIÓN O SALARIO. MISMO QUE SE GARANTIZARA AL MENOR EN IGUALDAD, ATENDIENDO AL PRINCIPIO DE JUSTICIA, CUANDO CUMPLA JORNADAS DE TRABAJO O REALICE TAREAS PROPIAS DE TRABAJADORES MAYORES. EL INFANTE MAYOR DE 18 AÑOS TIENE DERECHO A PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN NO INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO VITAL, SALVO AQUELLA QUE RESULTE DE SER APRENDICES. EN ESTE PUNTO ES PERTINENTE SEÑALAR QUE EN EL PROCESO LEGISLATIVO PARA LA LEY MEXICANA DE 1970, EL CONSTITUYENTE SUPRIMIÓ EL CONTRATO DE APRENDIZAJE POR CONSIDERARSE QUE EN MUCHAS OCASIONES SE CONVERTÍA EN UN INSTRUMENTO QUE PERMITÍA, SO PRETEXTO DE ENSEÑANZA, DEJAR DE PAGAR LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES O PAGARLES SALARIOS REDUCIDOS, NO HABIENDO ASÍ UNA ESTABILIDAD EN LA PERCEPCIÓN DEVENGADA.

COMO CONSIDERACIONES GENERALES, PERO QUE LE SON APLICABLES AL TRABAJO DEL MENOR DE EDAD, Y QUE SE ENCUENTRA TANTO EN LA LEY LABORAL ARGENTINA COMO EN LA MEXICANA, DIREMOS QUE NO PUEDE ESTABLECERSE CLÁUSULA ALGUNA EN EL CONTRATO DE TRABAJO QUE SEA MENOS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR QUE LAS DISPUESTAS EN LAS NORMAS LEGALES; YA QUE DE LO CONTRARIO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE CESARÁ DICHOS ACTOS QUE LLEVEN APAREJADOS TALES VICIOS ESTO QUIERE DECIR QUE HAY NULIDAD POR ILICITUD, EN VIRTUD DE LA PROHIBICIÓN ESTABLECIDA. CUANDO EXISTE ESTE

TIPO DE NULIDAD. EL CONTRATO NO PRODUCE CONSECUENCIA ALGUNA ENTRE LAS PARTES; ESTO SIN PERJUICIO DE QUE LOS TRABAJADORES CONSERVEN SU DERECHO DE PERCIBIR LAS REMUNERACIONES E INDEMNIZACIONES QUE SE DERIVEN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

EL PATRÓN DEBERÁ EXIGIR AL MENOR DE 18 AÑOS O A SUS REPRESENTANTES LEGALES, CUANDO AQUEL DESEE LABORAR EN UNA EMPRESA, CERTIFICADO MÉDICO DE APTITUD FÍSICA PARA EL TRABAJO Y SOMETERLOS A LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PERIÓDICOS QUE PREVEAN LAS REGLAMENTACIONES RESPECTIVAS, CON EL FIN DE QUE EXISTA UNA PROTECCIÓN PERMANENTE A LA SALUD DEL MENOR. LA DIFERENCIA EN ESTE RUBRO CON LA LEY LABORAL MEXICANA, SE ENCUENTRA EN QUE LA EDAD QUE MANEJA LA LEY NACIONAL ES DE MENORES ENTRE 14 Y 16 AÑOS DE EDAD.

EXISTE EL PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR EN CASO DE DUDA SOBRE LA APLICACIÓN DE NORMAS LEGALES. ESTO REPRESENTA UNA GARANTÍA PARA LOS TRABAJADORES QUE, EN OCASIONES, POR SU INEXPERIENCIA O FALTA DE CONOCIMIENTO, NO ADVIERTEN QUE HAY ALGÚN SEÑALAMIENTO JURÍDICO QUE LOS PUEDA BENEFICIAR, Y EN EL CASO DE LOS MENORES, DE AMBAS NACIONES, ES INDUDABLE QUE PUEDA OCURRIR.

TAMBIÉN TENEMOS EL HECHO DE LA IRRENUNCIABILIDAD, QUE CONSISTE EN LA NULIDAD DE LOS CONVENIOS QUE SUPRIMAN O REDUZCAN

LOS DERECHOS PREVISTOS EN ESTA LEY, YA SEA AL TIEMPO DE SU CELEBRACIÓN O DE SU EJECUCIÓN, O DEL EJERCICIO DE DERECHOS PROVENIENTES DE SU EXTINCIÓN.

RESPECTO DE LA JORNADA QUE DEBE CUMPLIR EL MENOR, EXISTEN CIERTAS MODALIDADES QUE SE ESTABLECEN EN EL SENTIDO DE QUE LOS QUE TENGAN DE 14 A 18 AÑOS NO PUEDEN LABORAR MÁS DE SEIS HORAS DIARIAS NI MÁS DE 36 A LA SEMANA, SALVO QUE TRATÁNDOSE DE MENORES CON MÁS DE 16 AÑOS, PREVIA AUTORIZACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, PUEDA EXTENDERSE LA JORNADA A 8 HORAS DIARIAS O 48 HORAS A LA SEMANA; TAMBIÉN SE PROHIBE EL TRABAJO NOCTURNO ENTENDIÉNDOSE COMO TAL EL COMPRENDIDO ENTRE LAS VEINTE Y LAS SEIS HORAS DEL DÍA SIGUIENTE. ESTO ES SIMILAR A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 123, APARTADO A DE NUESTRA CARTA MAGNA, YA QUE AHÍ SE SEÑALA QUE LOS MAYORES DE 14 Y MENORES DE 16 AÑOS SÓLO LABORARÁN COMO MÁXIMO 6 HORAS, PERO SIN QUE PUEDAN SER ADMITIDOS EN TRABAJOS EXTRAORDINARIOS, Y POR LO QUE RESPECTA AL TRABAJO NOCTURNO SE DISPONE QUE NO ESTÁN PERMITIDAS LAS LABORES DE MENORES DE 16 AÑOS DESPUÉS DE LAS DIEZ DE LA NOCHE Y TRABAJO INDUSTRIAL.

LOS MENORES DESDE LOS 14 AÑOS DE EDAD, ESTÁN FACULTADOS PARA COMPARECER EN UN JUICIO LABORAL, RESPECTO DE ACCIONES VINCULADAS AL CONTRATO O RELACIÓN DE TRABAJO Y PARA HACERSE

REPRESENTAR POR MANDATARIOS MEDIANTE EL INSTRUMENTO OTORGADO EN LA FORMA QUE PREVÉN. LAS LEYES LOCALES Y LA INTERVENCIÓN CORRESPONDIENTE DEL MINISTERIO PÚBLICO. HUMBERTO PODETTI SEÑALA LO SIGUIENTE: "... DADO QUE LA CAPACIDAD PROCESAL RECONOCIDA A LOS MENORES SE OTORGA EN FUNCIÓN DE SU PROPIA ACTIVIDAD LABORAL. CUANDO NO ES ASÍ LOS MISMOS DEBEN SER REPRESENTADOS POR SUS REPRESENTANTES LEGALES, SI ANTES DE LOS 21 AÑOS ACTÚAN EN JUICIOS LABORALES EN QUE PRETENDEN CRÉDITOS COMO CAUSAHABIENTES DE UN TRABAJADOR FALLECIDO..." (27) POR LO QUE RESPECTA A LA LEY MEXICANA, SE ESTABLECE EN SU ARTICULADO, QUE " LOS MENORES TRABAJADORES TIENEN CAPACIDAD PARA COMPARECER A JUICIO SIN NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN ALGUNA, PERO EN EL CASO DE NO ESTAR ASESORADOS EN JUICIO, LA JUNTA SOLICITARÁ LA INTERVENCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO PARA TAL EFECTO. ", Y CONTINÚA SEÑALANDO QUE " TRATÁNDOSE DE MENORES DE 16 AÑOS, LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO LES DESIGNARÁ UN REPRESENTANTE."

ALGO QUE ES REALMENTE NOVEDOSO PARA EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD ARGENTINOS, ES LO QUE SE REFIERE A QUE EL PATRÓN, ESTÁ OBLIGADO A QUE DENTRO DE LOS PRIMEROS TREINTA DÍAS

(27) PODETTI, HUMBERTO: CITADO POR JULIO J. MARTÍNEZ VIVOT. IBIDEM. PP. 56-57.

DE QUE HA CONTRATADO AL MENOR DE ENTRE 14 Y 18 AÑOS, DEBE GESTIONAR LA OBTENCIÓN DE UNA LIBRETA DE AHORRO, DE LA INSTITUCIÓN DE AHORRO OFICIAL, LA CUAL PERMANECERÁ EN SU PODER Y CUSTODIA MIENTRAS EL MENOR TRABAJE A SUS ÓRDENES, DEBIENDO SER DEVUELTA AL MENOR O A SUS PADRES O TUTORES AL EXTINGUIRSE EL CONTRATO DE TRABAJO, O CUANDO EL MENOR CUMPLA LOS 18 AÑOS DE EDAD.

LO EXPRESADO ANTERIORMENTE NO SE ENCUENTRA ESTABLECIDO EN NUESTRO ORDENAMIENTO LABORAL, PERO CONSIDERAMOS QUE TIENE MUCHA RELEVANCIA EN EL SENTIDO DE QUE EN ESTA FORMA SE LE VA EDUCANDO AL MENOR PARA QUE APRENDA A AHORRAR, MISMO QUE REDUNDA EN UN BENEFICIO ENORME, PORQUE ASÍ LO QUE DEVENGA EN SU TRABAJO LE PERMITIRÁ EN UN FUTURO, CUANDO YA SEA MAYOR DE EDAD, ADQUIRIR LOS BIENES QUE DESEE PERO CON UNA RESPONSABILIDAD PARA HACERLO Y SIN QUE GASTE TODO SU CAPITAL.

PARA EL FIN ANTES EXPUESTO, EL PATRÓN DEPOSITARÁ EN DICHA CUENTA EL DIEZ POR CIENTO DE LA REMUNERACIÓN QUE LE CORRESPONDA DESCANTADO DE SU SALARIO Y DENTRO DE LOS TRES DÍAS SIGUIENTES AL PAGO DEL MISMO.

LOS MENORES ARGENTINOS DE UNO U OTRO SEXO GOZARÁN DE UN PERIODO MÍNIMO DE LICENCIA ANUAL, NO INFERIOR A QUINCE DÍAS, Y POR LO QUE RESPECTA A NUESTROS NIÑOS CON MENOS DE 16

AÑOS, DISFRUTARÁN DE UN PERIODO ANUAL DE VACACIONES PAGADAS DE DIECIOCHO DÍAS LABORABLES, POR LO MENOS.

EN ESE PAIS DEL CONO SUR DE AMÉRICA SE ESTABLECE QUE EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO O DE ENFERMEDAD DE UN MENOR, SI SE COMPRUEBA SER SU CAUSA ALGUNA DE LAS TAREAS PROHIBIDAS A SU RESPECTO, O EFECTUADA EN CONDICIONES QUE SIGNIFIQUEN INFRACCIÓN A SUS REQUISITOS, SE CONSIDERARÁ POR ESE SOLO HECHO EL ACCIDENTE O LA ENFERMEDAD COMO RESULTADO DE LA CULPA DEL PATRÓN, SIN ADMITIRSE PRUEBA EN CONTRARIO; SITUACIÓN QUE CONSIDERAMOS, SE APLICA EN IGUALES CIRCUNSTANCIAS EN MEXICO.

SI EL ACCIDENTE O ENFERMEDAD OBEDECIERA AL HECHO DE ENCONTRARSE CIRCUNSTANCIALMENTE EL MENOR EN UN SITIO DE TRABAJO EN EL CUAL FUERE ILÍCITA O PROHIBIDA SU PRESENCIA, SIN CONSENTIMIENTO DEL EMPLEADOR, ÉSTE PODRÁ PROBAR SU FALTA DE CULPA.

LOS MENORES DESDE LOS 18 AÑOS DE EDAD TIENEN LA LIBRE ADMINISTRACIÓN Y DISPOSICIÓN DEL PRODUCTO DEL TRABAJO QUE EJECUTEN, Y DE LOS BIENES DE CUALQUIER TIPO QUE ADQUIERAN CON ELLO, ESTANDO A TAL FIN HABILITADOS PARA EL OTORGAMIENTO DE TODOS LOS ACTOS QUE SE REQUIERAN PARA LA ADQUISICIÓN, MODIFICACIÓN O TRANSMISIÓN DE DERECHOS SOBRE LOS MISMOS.

3.2. EN BOLIVIA.

LOS GRANDES CAMBIOS QUE SE HAN SUCITADO EN TODA AMÉRICA LATINA. PROPICIAN QUE LOS PAÍSES INTEGRANTES DE ÉSTA. LEGISLEN EN SUS RESPECTIVOS TERRITORIOS DE ACUERDO A LO QUE CONSIDERAN VIGENTE Y QUE NO PRESENTA PROBLEMA ALGUNO; ES DECIR QUE MIENTRAS EN CIERTAS NACIONES SE MODIFICAN DISPOSICIONES PARA UN MEJOR TRATAMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA. EN OTRAS PERSISTEN POR CONSIDERARSE VÁLIDAS.

AHORA BIEN, ENTRANDO EN MATERIA, LA PRESENTE LEY CONSIDERA AL PATRÓN COMO "... LA PERSONA NATURAL O JURÍDICA QUE PROPORCIONA TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AJENA PARA LA EXPLOTACIÓN DE UNA EMPRESA.", Y AL TRABAJADOR COMO "... EL QUE TRABAJA POR CUENTA AJENA." ATENDIENDO A ESTO CONSIDERAMOS QUE ESTE PAR DE DEFINICIONES CONTEMPLAN ASPECTOS VÁLIDOS Y UNIVERSALMENTE RECONOCIDOS, AÚN CUANDO NO SE SEÑALAN ELEMENTOS COMO LA REMUNERACIÓN POR EL TRABAJO PRESTADO.

ESTA LEY DECLARA QUE SON DERECHOS DE LOS TRABAJADORES LOS AHÍ CONSIGNADOS, MISMOS QUE SON IRRENUNCIABLES Y CUALQUIER CONVENCION EN CONTRARIO SE CONSIDERA NULA. NUESTRA LEY LABORAL TAMBIÉN EXPRESA ESTO PERC EN OTRAS PALABRAS AL CONSIDERAR EN SU ARTICULADO QUE ES DE OBSERVANCIA GENERAL EN

TODA LA REPÚBLICA Y QUE RIGE LAS RELACIONES DE TRABAJO COMPRENDIDAS EN EL ARTÍCULO 123. APARATADO A, DE LA CONSTITUCIÓN, Y POR OTRO LADO, ESTABLECE QUE SUS DISPOSICIONES SON DE ORDEN PÚBLICO Y QUE NO SERÁ VÁLIDA LA RENUNCIA QUE EL TRABAJADOR HAGA DE CUALQUIERA DE LOS DERECHOS Y PRERROGATIVAS CONSIGNADOS EN SU FAVOR.

LA FALTA DE OBSERVANCIA A LAS DISPOSICIONES DE LOS DOS ORDENAMIENTOS JURIDICOS EN MATERIA DE MENORES, TRAE APAREJADA UNA SANCIÓN PARA EL PATRÓN. POR LO QUE RESPECTA A LA LEY BOLIVIANA, SE ESTABLECEN MULTAS DE CIEN A CINCUENTA MIL BOLIVIANOS Y EN CASO DE REINCIDENCIA SE DUPLICARÁ DICHA PENA PUDIENDO EN SU CASO, CLAUSURARSE EL ESTABLECIMIENTO. POR LO QUE TOCA A LA LEY NACIONAL MEXICANA, SE DISPONE QUE SE SANCIONARÁ POR MEDIO DE MULTAS QUE TENDRÁN COMO BASE DE APLICACIÓN LA CUOTA DIARIA DE SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE, EN EL LUGAR Y TIEMPO EN QUE SE COMETA LA VIOLACIÓN INDEPENDIEMENTE DE LA RESPONSABILIDAD QUE CORRESPONDA POR EL INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES.

ESTO SE APLICA TANTO PARA PATRONES, COMO TRABAJADORES; EN VIRTUD DEL PRINCIPIO DE ECUIDAD QUE IMPERA Y QUE ES IMPORTANTE PARA CONTROLAR LA EXACTA APLICACIÓN DE LA LEY EN BENEFICIO DE LAS PARTES.

ESTIMAMOS QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO DEBEN REGULARSE A TRAVÉS DEL CONTRATO QUE CELEBRAN LAS PARTES, EN DONDE HAN DE SEÑALARSE CLARAMENTE LAS CONDICIONES BAJO LAS CUALES SE LLEVARÁ A CABO LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

BOLIVIA EN SU RESPECTIVA LEY LABORAL SEÑALA QUE EL CONTRATO INDIVIDUAL " ES AQUEL EN VIRTUD DEL CUAL UNA O MÁS PERSONAS SE OBLIGAN A PRESTAR SERVICIOS MANUALES O INTELLECTUALES A OTRA." POR OTRO LADO CONSIDERA QUE EL CONTRATO COLECTIVO " ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O MÁS PATRONOS Y UN SINDICATO, FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES, CON EL OBJETO DE DETERMINAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO."

EN LO CONCERNIENTE A NUESTRA LEY DEL TRABAJO, SE DISPONE QUE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO " ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO". ASÍ PUES, SEÑALA QUE EL CONTRATO COLECTIVO " ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS Y UNO O VARIOS PATRONES O SINDICATOS DE ÉSTOS, PARA ESTABLECER LAS CONDICIONES BAJO LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O VARIAS EMPRESAS."

EN ESTE ASPECTO EL SENTIDO DE LAS DEFINICIONES DE AMBAS NACIONES ES PARECIDO, AUNQUE EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE

TRABAJO. LOS LEGISLADORES BOLIVIANOS, CONSIDERARON QUE PUEDE CELEBRAR ESTE TIPO DE CONTRATOS MÁS DE UNA PERSONA, ALGO EN LO QUE ESTIMAMOS QUE NUESTRA LEY ES MÁS ACERTADA AL REFERIRSE A UNA SOLA PERSONA, NO CONFUNDIÉNDOSE ASÍ CON EL CONTRATO COLECTIVO.

AHORA BIEN. EL CONTRATO COLECTIVO DESDE EL PUNTO DE VISTA BOLIVIANO Y DESDE EL DE NUESTRO PAÍS ES SIMILAR. AUNQUE ES MÁS AMPLIO ESTE ÚLTIMO EN LO QUE RESPECTA AL SEÑALAMIENTO DE QUE PUEDEN REALIZARLO UNO O MÁS SINDICATOS DE TRABAJADORES.

LA LEY EN ESTUDIO, CONSIDERA QUE PUEDE CELEBRARSE EL CONTRATO DE TRABAJO EN FORMA VERBAL O ESCRITA DEBIÉNDOSE REFRENDAR ANTE LA AUTORIDAD DEL TRABAJO PARA SU EFICACIA. NOSOTROS CONSIDERAMOS QUE ESTA FORMA VERBAL SE RELACIONA CON LA PRESUNCIÓN DE QUE EXISTE UN CONTRATO, Y QUE LO QUE SE HA QUERIDO DAR A ENTENDER ES QUE RESULTA VÁLIDO UN CONTRATO DE TRABAJO INDEPENDIEMENTE QUE SE HAYA FIRMADO O NO.

ÉSTO SE RELACIONA CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY MEXICANA, EN CUANTO A QUE SE PRESUME LA EXISTENCIA DEL CONTRATO CUANDO HAY UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN FAVOR DE PERSONA ALGUNA, PERO AQUÍ POR LO MISMO, NO IMPORTA QUE NO SE PRESENTE ANTE LA AUTORIDAD DEL TRABAJO CORRESPONDIENTE PARA QUE SURTA SUS EFECTOS Y CONSECUENCIAS; ESTO POR LO TANTO SÓLO BENEFICIA AL TRABAJADOR.

ALGO QUE LLAMA LA ATENCIÓN, ES EL HECHO DEL ESTABLECIMIENTO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEY BOLIVIANA, EL CUAL SE CONCEPTUALIZA COMO "AQUEL EN EL QUE EL PATRÓN SE OBLIGA A ENSEÑAR PRÁCTICAMENTE A OTRO, UN OFICIO UTILIZANDO ÉSTE TRABAJO DEL QUE APRENDE, CON O SIN RETRIBUCIÓN Y POR TIEMPO FIJO QUE NO PODRÁ EXCEDER DE DOS AÑOS."

COMO LO SEÑALAMOS ÉSTE TIPO DE CONTRATO PONE EN PELIGRO LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y DE LAS PERCEPCIONES DEL TRABAJADOR, AUNQUE EN DICHA LEY SE DICE QUE LA REMUNERACIÓN Y DEMÁS MODALIDADES DEL CONTRATO SE SEÑALARÁN EXPRESAMENTE. EL PATRÓN PUEDE APROVECHARSE DEL APRENDIZ EN EL MOMENTO EN QUE HABIÉNDOSE APRENDIDO PERFECTAMENTE LA LABOR, SE PRETENDA QUE TRABAJE AUN MÁS CON EL PRETEXTO DE QUE NO LO HA HECHO BIEN.

POR OTRA PARTE SE ENCUENTRA EN DESVENTAJA EL APRENDIZ, EN CUANTO A QUE NO CREA DERECHOS MÉDICOS Y DIVERSAS PRESTACIONES QUE SE LES OTOPGA A LOS TRABAJADORES, AUNQUE SE ESTABLECE QUE EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO EL PATRÓN DEBERÁ PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS AL APRENDIZ Y DARÁ AVISO A SUS REPRESENTANTES LEGALES.

LO QUE PODEMOS CONSIDERAR COMO BENÉFICO, ES EL QUE LOS PATRONES SE OBLIGAN A DAR AL APRENDIZ LAS HORAS PARA IR A LA ESCUELA, CON EL OBJETO DE QUE ADQUIERAN LOS CONOCIMIENTOS DE SU EDUCACIÓN ELEMENTAL, MEDIA SUPERIOR, O BIEN, SUPERIOR.

POR OTRO LADO TENEMOS LO QUE RESPECTA AL TRABAJO A DOMICILIO BOLIVIANO Y LA INDUSTRIA FAMILIAR MEXICANA, QUE SE DIFERENCIA UNO DE OTRO POR LA PERSONA A LA CUAL PRESTAN SUS SERVICIOS, Y QUE A CONTINUACIÓN EXPONDEMOS.

EL TRABAJO A DOMICILIO SE ENTIENDE COMO EL QUE REALIZAN AQUELLAS PERSONAS QUE TRABAJAN POR CUENTA AJENA Y CON REMUNERACIÓN DETERMINADA EN EL LUGAR DE RESIDENCIA DEL TRABAJADOR, EN SU TALLER DOMESTICO O EN EL DOMICILIO DEL PATRÓN. ESTAS PERSONAS QUE LABORAN EN ESOS LUGARES SON EL JEFE DE FAMILIA Y LOS PARIENTES QUE VIVEN HABITUALMENTE CON ÉL.

EN ESTE CASO CABE RESALTAR QUE LOS NIÑOS, COMO PARTE DE LA FAMILIA PUEDEN O NO, SER PARTICIPES DE LA LABOR FAMILIAR EN FUNCIÓN DE LA NECESIDAD ECONÓMICA QUE TENGA ESE NUCLEO DE PARIENTES. PERO LO QUE NOS IMPORTA EXPONER EN ESTE MOMENTO ES LA PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTA CUANDO SI TRABAJAN LOS INFANTES MENORES DE EDAD: YA QUE LAS CONDICIONES BAJO LAS CUALES LO HACEN, EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, NO CUMPLEN CON LAS NORMAS MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD. AUNQUE EN ESTA LEY EXTRANJERA SE SEÑALA QUE EL PATRÓN SE INSCRIBIRA EN LA [INSPECCIÓN DEL TRABAJO ASÍ COMO A SUS TRABAJADORES, LA REALIDAD ES QUE PUEDE NO ESTAR INSCRITO UN MENOR ANTE ESE ÓRGANO ADMINISTRATIVO Y ENCONTRARSE REALIZANDO ACTIVIDADES CON SU FAMILIA QUE PONGAN EN PELIGRO SU INTEGRIDAD FÍSICA.

HABLANDO DE LA INDUSTRIA FAMILIAR, SEÑALADA EN NUESTRA LEY. SE CONSIDERA QUE SON LOS TALLERES FAMILIARES EN LOS QUE EXCLUSIVAMENTE TRABAJAN LOS CÓNYUGES, SUS ASCENDIENTES, DESCENDIENTES Y PUFILLOS, PERO QUE NO LE PRESTAN EL SERVICIO A NINGUNA PERSONA, SINO QUE LOS PRODUCTOS ELABORADOS POR ELLOS PROPORCIONAN EL SUSTENTO PARA VIVIR.

EN ESTE CASO LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO OPERARA EXCLUSIVAMENTE PARA LA VIGILANCIA DE FIJACIÓN DE NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

CONSIDERAMOS QUE AUNQUE EN NUESTRA LEY, TAMBIÉN SE SEÑALA LO QUE ES TRABAJO A DOMICILIO, ERA MÁS ILUSTRATIVO REFERIRSE A LA INDUSTRIA FAMILIAR PARA MARCAR UN PARANGÓN EN DONDE DE IGUAL FORMA INTERVIENE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD.

ESTIMAMOS QUE LO DISPUESTO POR LA LEY LABORAL MEXICANA EN EL SENTIDO DE QUE NO SE APLICAN SUS PRECEPTOS EN ESTE TIPO DE INDUSTRIA, SALVO LO QUE CORRESPONDE A SEGURIDAD E HIGIENE, RESULTA UN TANTO PERJUDICIAL A LOS NIÑOS, EN VIRTUD DE QUE LOS DESCENDIENTES DEL JEFE DE FAMILIA, NO POR TENER ESE LAZO DE PARENTESCO, DEJAN DE SUFRIR LA EXPLOTACIÓN INDISCRIMINADA DE SUS PROGENITORES QUE VEN EN ELLOS LA FORMA DE GANAR DÍNERO SIN TRABAJAR, PERJUDICÁNDOLES ENORMEMENTE.

EN ESTE ORDEN DE IDEAS, SEÑALAREMOS ALGUNAS DISPOSICIONES ENCUADRADAS EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA RESPECTO DEL MENOR, Y EN LAS CUALES CONSIDERAMOS CONVENIENTE HACER ÉNFASIS.

LOS MAYORES DE 18 AÑOS Y MENORES DE 21 PUEDEN PACTAR CONTRATOS DE TRABAJO, SALVO OPOSICIÓN DE SUS PADRES O TUTORES, Y LOS MAYORES DE 14 Y MENORES DE 18, REQUIEREN DE LA AUTORIZACIÓN DE SUS PADRES O TUTORES PARA CONTRATAR.

EN NUESTRO PAIS SE ESTABLECE QUE LOS MAYORES DE 16 AÑOS PUEDEN PRESTAR LIBREMENTE SUS SERVICIOS Y QUE LOS MAYORES DE 14 Y MENORES DE 16 NECESITAN AUTORIZACIÓN DE SUS PADRES O TUTORES Y A FALTA DE ELLOS, DEL SINDICATO A QUE PERTENEZCAN, DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DEL INSPECTOR DEL TRABAJO O DE LA AUTORIDAD POLITICA.

LAS NORMAS ANTES CITADAS PUGNAN POR UNA VIGILANCIA ESTRECHA PARA QUE LOS MENORES NEGOCIEN SIEMPRE EN LAS MEJORES CONDICIONES, Y QUE EN CASO DE HABER ALGUNA ANOMALIA EN LA ESTRUCTURACIÓN DEL CONTRATO, SE DETECTE Y PROTEGAN AL MENOR CUALQUIERA DE LOS PARIENTES Y AUTORIDADES ESTATALES ANTES CITADAS.

POR LO QUE RESPECTA A LA EDAD MÍNIMA PARA PODER CONTRATAR, SE DISPONE EN LA LEY BOLIVIANA QUE SE PROHIBE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS, SALVO EL CASO DE LOS APRENDICES, Y AQUI EN

MEXICO SE ESTABLECE QUE QUEDA PROHIBIDA LA UTILIZACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS Y DE LOS MAYORES DE ESTA EDAD Y MENORES DE 16 QUE NO HAYAN TERMINADO SU EDUCACION OBLIGATORIA, ES DECIR LA PRIMARIA, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCION QUE APRUEBE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE EN QUE A SU JUICIO HAYA COMPATIBILIDAD ENTRE LOS ESTUDIOS Y EL TRABAJO.

EN ESTE ASPECTO NOS PODEMOS DAR CUENTA QUE SE ESTÁ VELANDO CONTRA LA POSIBILIDAD DE AFECTACION FISICA DE LOS MENORES Y EL ASEGURAMIENTO DE LA INSTRUCCION ESCOLAR ELEMENTAL DEL MENOR, ALGO MUY IMPORTANTE PORQUE EL DESARROLLO DE LOS HOMBRES SE DEBE BASAR EN LA INSTRUCCION QUE RECIBAN PARA PODER APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES QUE PRESENTA LA NACION Y DISFRUTARLAS EN TODA SU MAGNITUD.

EN LO QUE CORRESPONDE A LA JORNADA DE TRABAJO BOLIVIANA, LOS MENORES DE 18 AÑOS NO LABORARÁN MÁS DE 40 HORAS A LA SEMANA Y SIEMPRE SERÁ DIURNA ÉSTA, SALVO LOS CASOS DE SERVICIO DOMÉSTICO Y OTRAS: ENTENDIENDO QUE NO PODRÁ SER ENTRE LAS 24 HASTA LAS 5 HORAS DEL DÍA SIGUIENTE. POSTERIORMENTE SE SEÑALA QUE DE CUALQUIER FORMA LOS MENORES DE 18 AÑOS GOZARÁN DE UN DESCANSO NO MENOR A 11 HORAS CONTINUAS. EN NUESTRO PAÍS SE DISPONE QUE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE 16 AÑOS NO PUEDE EXCEDER DE 6 HORAS DIARIAS Y DEBERÁ DIVIDIRSE EN

PERIODOS MÁXIMOS DE TRES HORAS, ENTRE LOS CUALES SE OTORGARÁ UN DESCANSO DE UNA HORA POR LO MENOS.

LA PROTECCIÓN AL DESCANSO DE LOS MENORES ES INDISPENSABLE EN CUANTO A QUE SÓLO ASÍ TIENEN LA LUCIDEZ NECESARIA QUE LES PERMITIRÁ REALIZAR SU LABOR EN LAS MEJORES CONDICIONES FÍSICAS SIN QUE PUEDA TENER REPERCUSIONES EN LO QUE SE REFIERE AL QUEBRANTAMIENTO DE SU SALUD.

EN SENTIDO CONTRARIO, EL DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA, HACE SUPONER QUE LOS MENORES DE 21 AÑOS NO PUEDEN FORMAR PARTE DE LOS SINDICATOS, YA QUE LA EDAD MÍNIMA PARA HACERLO ES PRECISAMENTE DE 21 AÑOS DE EDAD.

EN MÉXICO, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEÑALA QUE PUEDEN FORMAR PARTE DE LOS SINDICATOS LOS TRABAJADORES MAYORES DE 14 AÑOS, ALGO QUE DEBEMOS CONSIDERAR BUENO, EN VIRTUD DE QUE AL TENER VOZ Y VOTO ESTOS, EN EL ESTABLECIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE SE DISPONGAN EN EL CONTRATO COLECTIVO, SE TOMAN EN CUENTA ASPECTOS QUE DE OTRA FORMA SERÍA DIFÍCIL, YA QUE LOS MAYORES VERÍAN POR SU BENEFICIO PERSONAL Y NO CONTEMPLARÍAN VICISITUDES QUE PADECERÍAN EN UN MOMENTO DETERMINADO LOS MENORES.

LOS DOS ORDENAMIENTOS LABORALES EN COMENTO, CONTEMPLAN LA PROTECCIÓN A LOS MENORES DE RECIBIR SU SALARIO VÁLIDAMENTE CON LA CONSECUENTE LIBERTAD DE ADMINISTRARLO DE ACUERDO A SU LIBRE

ALBEDRÍO; UNO DE ELLOS DE FORMA EXPRESA Y EL OTRO, SE PRESUPONE, POR NO HABER DISPOSICIÓN EN CONTRARIO APLICÁNDOSE LAS REGLAS GENERALES DEL TRABAJADOR ASALARIADO.

AHORA BIEN, EN BOLIVIA, LOS LEGISLADORES DIERON UNA PROTECCIÓN A AQUELLOS MENORES DE 18 AÑOS QUE HUBIERAN SIDO PUESTOS BAJO LA TUTELA, EN EL SENTIDO DE QUE NO CORRE EL TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN PARA ELLOS. POR LO QUE RESPECTA A NUESTRA LEY, SE DISPUSO QUE SÓLO DEJARÍA DE CORRER ÉSTE TÉRMINO CONTRA LOS INCAPACES MENTALES CUANDO SE HUBIERA DISCERNIDO SU TUTELA CONFORME A LA LEY. DOS ASPECTOS QUE SON DIFERENTES EN PRINCIPIO, PERO EN EL FONDO TRATAN DE PROTEGER A AQUELLOS SUJETOS QUE POR CAUSAS NATURALES NO PUEDEN HACER VALER SUS DERECHOS.

3.3. EN COLOMBIA.

COMO ÚLTIMO PAÍS AL QUE HAREMOS UNA COMPARACIÓN DE SU ORDENAMIENTO LABORAL CON EL NUESTRO, NOS REFERIREMOS EN PRIMER TÉRMINO A QUE SON CUERPOS LEGISLATIVOS QUE TIENEN LA FINALIDAD DE LOGRAR UN EQUILIBRIO Y JUSTICIA EN LAS RELACIONES QUE SURGEN ENTRE LOS PATRONES Y LOS TRABAJADORES, EN EL ORDEN FEDERAL.

POR OTRO LADO ESTOS CONSIDERAN QUE EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES Y QUE TODO TRABAJADOR DEBE CONSIDERÁRSELE IGUAL ANTE LA LEY PROTEGIÉNDOSE SUS DERECHOS Y GARANTIAS, SIN QUE PUEDA HABER DISTINCIÓN POR RAZONES DE CARÁCTER INTELLECTUAL, RELIGIOSO, POLÍTICO, DE SEXO, NACIONALIDAD O EDAD.

EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO LABORAL COLOMBIANO SE ESTABLECE QUE TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO Y GOZA DE LIBERTAD PARA ESCOGER LA PROFESIÓN U OFICIO, SIENDO LÍCITO; EN MÉXICO SE SEÑALA QUE NO SE PUEDE IMPEDIR EL TRABAJO A NINGUNA PERSONA CUANDO ES LÍCITO.

HASTA AQUÍ ENCONTRAMOS GRAN SIMILITUD EN CUANTO A LA DISPOSICIÓN DE PRINCIPIOS QUE REGULAN LA RELACIÓN LABORAL EN AMBOS ORDENAMIENTOS.

EN CUANTO A LA CONCEPCIÓN COLOMBIANA DE LO QUE ES UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, SE ESTABLECE QUE ES AQUEL POR EL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO MEDIANTE UNA REMUNERACIÓN, DENOMINÁNDOSE PATRÓN A QUIEN RECIBE EL TRABAJO Y REMUNERA, Y TRABAJADOR A AQUEL QUE PRESTA EL SERVICIO. LOS TÉRMINOS EN LOS CUALES SE DISPONE ESTO SON SIMILARES A LOS DE MÉXICO, AUNQUE DE FORMA SEAN DISTINTOS.

COMO YA LO HABLAMOS SEÑALADO EN MÚLTIPLES OCASIONES. EN NUESTRO PAÍS SE TIENE CONCEPTUALIZADO AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO COMO "... AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO."

POR LO TANTO AMBAS DEFINICIONES CONTIENEN LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA QUE EXISTA UNA RELACIÓN DE TRABAJO, QUE SON: LAS PARTES, LA SUBORDINACIÓN Y LA REMUNERACIÓN, INDEPENDIEMENTE DEL ACTO QUE LE DE ORIGEN.

EN AMBAS LEYES SE PRESUME QUE HAY CONTRATO DE TRABAJO EN TANTO EXISTA LA RELACION LABORAL.

AHORA BIEN, YA HABIENDO HECHO UNA REFERENCIA DE LO QUE CONLLEVA AL ESTABLECIMIENTO DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, DIREMOS QUE LOS MENORES TAMBIÉN FORMAN PARTE DE ESTO POR MÚLTIPLES RAZONES QUE TRATAREMOS DE EXPONER EN EL CAPÍTULO SIGUIENTE. PERO POR LO QUE TOCA AL PRESENTE TEMA, SEÑALAREMOS QUE EN LA LEY QUE SE ANALIZA SE ESTABLECE QUE TIENEN CAPACIDAD PARA CELEBRAR UN CONTRATO DE TRABAJO LAS PERSONAS QUE HAYAN CUMPLIDO 18 AÑOS DE EDAD, SIN QUE REQUIERAN DE LA AUTORIZACIÓN DE SUS REPRESENTANTES LEGALES. EN MÉXICO LA LEY ES COMPATIBLE CON LA ANTERIOR PORQUE ES IGUAL, HABLANDO DE LA EDAD MÍNIMA PARA HACERLO SIN AUTORIZACIÓN ESPECIAL.

EN ESTE ASPECTO SE PROTEGE AL MENOR DE 18 AÑOS PARA QUE NO VAYA A PERJUDICARLO EN SU INTEGRIDAD FÍSICA O MORAL, LA ACTIVIDAD QUE VAYA A DESEMPEÑAR.

CON OBJETO DE QUE NUESTRO ESTUDIO SEA MÁS PRÁCTICO: A PARTIR DE LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES QUE SE ANALIZARÁN SÓLO SE ABUNDARÁ UN POCO MÁS EN AQUELLOS ASPECTOS DONDE HAYA DIVERSIDAD EN LOS CONCEPTOS LEGALES DE AMBOS CUERPOS LEGISLATIVOS, HABLÁNDOSE DE MANERA GENERAL EN AQUELLOS QUE SEAN SIMILARES.

A CONTINUACIÓN NOS REFERIREMOS NUEVAMENTE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE, COMO LO HICIMOS CON LAS LEYES ANTERIORES, QUE AL PARECER ES OTORGANTE DE SEGURIDAD AL APRENDIZ, PERO QUE EN EL CASO DE MENORES PUEDE REPERCUTIR EN DAÑOS IRREVERSIBLES.

EN LA LEY EXTRANJERA QUE SE ESTUDIA, SE HABLA DE UN PERIODO DE PRUEBA EN EL QUE EL PATRÓN APRECIA LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR Y ÉSTE ÚLTIMO VERÁ LA CONVENIENCIA DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO. SE DICE TAMBIÉN QUE EN ESTE LAPSO, QUE NO PODRÁ EXCEDER DE DOS MESES Y SE ESTABLECERÁ POR ESCRITO, LAS PARTES INDISTINTAMENTE PUEDEN DAR POR TERMINADO EL CONTRATO EN CUALQUIER MOMENTO SIN PREVIO AVISO. ESTIMAMOS QUE AUNQUE EL TRABAJADOR GOZA EN EL PERIODO DE PRUEBA DE TODAS LAS PRESTACIONES, SE HAYA EN PRESENCIA DE LA INESTABILIDAD DE SU TRABAJO AL NO PODER ASEGURARSE DE QUE EL PATRÓN CONSIDERARÁ

OPTIMAS SUS APTITUDES. POR LO REGULAR EL PATRÓN ES EL QUE SIEMPRE DECIDE EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN EN VIRTUD DE CAUSAS PERSONALES, ECONÓMICAS O CAPRICIOSAS, Y ES EN ESTOS CASOS CUANDO AL ESTAR EL TRABAJADOR EN CALIDAD DE PRUEBA CORRE UN GRAVE PELIGRO DE PERDER SU TRABAJO SIN PODER EJERCER DERECHO ALGUNO PARA QUE ESTO NO OCURRA.

UNA VEZ QUE SUFERA EL TRABAJADOR ESTE PERIODO DE PRUEBA, SE SEÑALA QUE PUEDE DARSE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, MISMO QUE SE DEFINE COMO "... AQUEL POR EL CUAL UN EMPLEADO SE OBLIGA A PRESTAR SU SERVICIO A UN EMPLEADOR A CAMBIO DE QUE ESTE LE PROPORCIONE LOS MEDIOS PARA ADQUIRIR FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA DEL ARTE U OFICIO PARA CUYO DESEMPEÑO HA SIDO CONTRATADO, POR UN TIEMPO DETERMINADO, Y LE PAGUE EL SALARIO CONVENIDO."

AQUI CABE SEÑALAR LO QUE MIGUEL BORREL NAVARRO TRANSCRIBE EN SU OBRA, REFERENTE A LA SUPRESION QUE SE DIÓ AL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL PROYECTO DE LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1968, QUE A LA LETRA DICE: "... SE SUPRIMIO EL CONTRATO DE APRENDIZAJE POR CONSIDERAR QUE, TAL COMO SE ENCONTRABA REGLAMENTADO ERA UNA REMINISCENCIA MEDIEVAL Y PORQUE, EN MULTITUD DE OCASIONES ERA UN INSTRUMENTO QUE PERMITIA A PRETEXTO DE ENSEÑANZA, DEJAR DE PAGAR LOS SALARIOS A LOS

TRABAJADORES O PAGARLES SALARIOS REDUCIDOS: EN CAMBIO SE RECOGIÓ LA TENDENCIA UNIVERSAL EN FAVOR DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL..." (28)

LO CRITICABLE EN LA DEFINICIÓN DEL CONTRATO DE APPRENDIZAJE RADICA EN QUE ENCONTRAMOS EN TODO ESTO IDEAS QUE APARENTEMENTE DAN PROTECCIÓN A LOS APRENDICES; PERO HABLANDO DE MENORES DIREMOS EN PRIMER TÉRMINO QUE ESTOS EN SU AFÁN DE LLEVAR A CABO SU LABOR Y POR LA JUVENTUD QUE TIENEN, CREEN TODO LO QUE SUS PATRONES LES DICEN Y AUNQUE HAYA UN CONTRATO QUE ESPECIFIQUE EL TRABAJO A REALIZAR, LOS EMPLEADORES PUEDEN MODIFICAR ESA FUNCIÓN SIN QUE LA AUTORIDAD O SUS PADRES SE DEN CUENTA DE ELLO; OBTIAMENTE QUE EL MENOR NO DIRÁ NADA PORQUE NO SABE QUE ESTÁ MAL LO QUE HACEN CON ÉL.

EN SEGUNDO TÉRMINO ESTIMAMOS QUE LAS CONDICIONES PREVALECIENTES ACTUALMENTE, Y MÁS EN AMÉRICA LATINA, NO PERMITEN EN UNA FORMA EFECTIVA QUE EL DESEMPLEO SEA ERRADICADO Y EN ÉSTE CASO EL PATRÓN PUEDE TENER A SU SERVICIO POR TRES AÑOS, QUE ES EL MÁXIMO TIEMPO COMO APRENDIZ, A UNA PERSONA SO PRETEXTO DE COLOCARLO EN SU EMPRESA AL TÉRMINO DE ESE PERIODO,

(28) BORRELL NAVARRO, MIGUEL. ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TERCERA EDICIÓN. SISTA. MÉXICO. P. 654.

Y CUANDO SE LLEGUE ESTE MOMENTO PUEDE ARGUMENTAR QUE NO HAY VACANTES. Y CON ESTO EL APRENDIZ QUEDA DESPROTEGIDO.

POR LO EXPUESTO. NO CONSIDERAMOS QUE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE TENGA EN SU FORMA UNA SEGURIDAD PARA LOS QUE SE COLOCAN EN EL SUPUESTO DE QUERER APRENDER UNA LABOR. PORQUE A FINAL DE CUENTAS VIENE A RESULTAR UNA EXPLOTACIÓN DESMEDIDA POR PARTE LOS PATRONES.

ADEMÁS POR LO QUE RESPECTA AL SALARIO. SE LES PAGA A LOS APRENDICES NO MENOS DEL 50 % DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL O AQUELLOS PREVIAMENTE ACORDADOS EN CONVENCIONES COLECTIVAS O FALLOS ARBITRALES. Y SE AUMENTARÁ ÉSTE CONFORME VAYA ADQUIRIENDO MAYOR CONOCIMIENTO DE LA LABOR REALIZADA HASTA QUE LLEGUE CUANDO MENOS AL SALARIO MÍNIMO. EN TODO ESTO PODEMOS COMENTAR QUE UN TRABAJO POR EL SOLO HECHO DE SERLO HAY QUE REMUNERARLO CON EL MÍNIMO LEGAL. INDEPENDIENTEMENTE DE LA APTITUD O NO DEL TRABAJADOR. PORQUE DE LO CONTRARIO RESULTA INJUSTO.

AHORA BIEN. NO CREEMOS QUE ESTE AUMENTO SEA MUY EQUILIBRADO PORQUE EN CUALQUIER MOMENTO EL PATRÓN PUEDE CONSIDERAR QUE NO HA ADQUIRIDO LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA PODER PAGARLE MÁS. Y POR CONSIGUIENTE CONTINUAR RECIBIENDO EL TRABAJADOR SU MISMO SALARIO. AUNQUE EFECTIVAMENTE SI SEA CAPAZ EN SU LABOR.

POR TODO ESTO, ESTIMAMOS QUE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE NO ES LO SUFICIENTEMENTE PROTECTOR DE LOS APRENDICES, QUE CON LA IDEA DE ADQUIRIR LOS CONOCIMIENTOS PARA REALIZAR UN OFICIO, SE VEN ENVUELTOS EN UNA EXPLOTACIÓN POR PARTE DE LOS PATRONES; Y EN TODO ESTO LOS MENORES DEBEN SER RESGUARDADOS EN SUS INTERESES TANTO POR SUS REPRESENTANTES LEGALES COMO POR LOS DE LA SOCIEDAD, TAN ES ASÍ QUE EN MÉXICO HA DESAPARECIDO.

EL SALARIO EN COLOMBIA ESTÁ CONSTITUIDO POR TODO LO QUE RECIBE EL TRABAJADOR EN DINERO O EN ESPECIE Y QUE IMPLIQUE RETRIBUCIÓN DE SERVICIOS, SEA CUALQUIERA LA FORMA O DENOMINACIÓN QUE SE ADOpte, COMO LAS PRIMAS, SOBRESUELO, HORAS EXTRAS, VALOR DE TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES, ETC. EL SALARIO EN DINERO DEBE PAGARSE POR PERIODOS IGUALES Y VENCIDOS, EN MONEDA LEGAL DEBIÉNDOSE PAGAR EN EL LUGAR DONDE EL TRABAJADOR PRESTA SUS SERVICIOS Y EN HORAS DE LABORES O CUANDO TERMINE.

NO PUEDE ESTABLECERSE DIFERENCIA ALGUNA EN EL SALARIO POR RAZONES DE SEXO, NACIONALIDAD, POLÍTICA, RELIGIÓN, SINDICALES O DE EDAD, AUNQUE YA VIMOS QUE EN EL CASO DE LOS APRENDICES ESTO NO OPERA.

EL SALARIO MÍNIMO ES EL QUE TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A PERCIBIR PARA MITIGAR SUS NECESIDADES NORMALES Y A LAS DE SU FAMILIA, EN EL ORDEN MATERIAL, MORAL Y CULTURAL.

EN NUESTRO PAÍS, NO SE CONSIDERA COMO PARTE DEL SALARIO LO QUE EL TRABAJADOR HA DEVENGADO POR HORAS EXTRAORDINARIAS, CON FUNDAMENTO EN LA EJECUTORIA DE LA CORTE, DADA EN EL INFORME 1978, 2A. PARTE, 4A. SALA, P. 28 A.D. 5784/77, QUE A LA LETRA SEÑALA: " EL IMPORTE DEL PAGO DE HORAS EXTRAS AL TRABAJADOR CON MOTIVO DE HABER TRABAJADO LA JORNADA EXTRAORDINARIA A QUE SE REFIERE LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY, NO FORMA PARTE DEL SALARIO PARA EFECTOS INDEMNIZATORIOS...", CLARO QUE MARCA COMO SALVEDADES A ESTA CUANDO SE TRATE DE PAGOS EN FORMA FIJA Y PERMANENTE. OTRO ELEMENTO QUE NO SE CONSIDERA PARTE DEL SALARIO ES LO QUE CORRESPONDE A LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES, QUE SE FUNDAMENTA EN EL ARTICULO 129 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL SENTIDO DE QUE NO SE COMPUTAN COMO PARTE DEL SALARIO PARA LOS EFECTOS DE INDEMNIZACIONES QUE DEBAN PAGARSE A LOS TRABAJADORES.

COMO ÚLTIMO PUNTO A TRATAR, RESPECTO DE ÉSTA LEY SUDAMERICANA, NOS REFERIREMOS A LA JORNADA DE TRABAJO QUE NO PUEDE SER MAYOR DE 8 HORAS AL DÍA Y DE CUARENTA Y OCHO HORAS A LA SEMANA, CON LA EXCEPCIÓN DE QUE SE TRATE DE TRABAJOS PARA MENORES DE 16 AÑOS, EN DONDE EL MÁXIMO LEGAL ES DE 6 HORAS DIARIAS.

EN EL DECRETO 995 DE 1968, PROMULGADO POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, SE ESTABLECIÓ QUE QUEDABA PROHIBIDO,

AÚN CON EL CONSENTIMIENTO DE SUS REPRESENTANTES LEGALES, EL TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS.

POR OTRO LADO, EL TRABAJO NOCTURNO ESTÁ PROHIBIDO PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS EN INDUSTRIAS, TRABAJOS SUBTERRÁNEOS, DE CONSTRUCCIÓN, TRANSPORTE TERRESTRE, ETC., Y MUCHO MENOS CUANDO LA LABOR A REALIZAR LES IMPIDA SU ASISTENCIA A LA ESCUELA. PUEDEN TRABAJAR EN LA NOCHE CUANDO SE TRATE DE SERVICIO DOMÉSTICO, SIEMPRE QUE ESTO NO SEA PELIGROSO PARA SU MORAL O SALUD.

TODO PATRÓN DEBE LLEVAR UN REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE TODAS LAS PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS EMPLEADAS POR ÉL, EN EL QUE SE INDICARÁ LA FECHA DE NACIMIENTO DE LAS MISMAS A EFECTO DE TENER UN CONTROL EFICAZ DE LOS EMPLEADOS A LOS QUE DEBE TRATAR DE FORMA ESPECIAL.

EN LO QUE RESPECTA A ESTE ÚLTIMO PUNTO Y CORROBORANDO LO ANTERIORMENTE ANALIZADO, DEBE COMPRENDERSE QUE LAS DOS LEYES POSEEN GRAN CANTIDAD DE ASPECTOS SIMILARES QUE PROTEGEN ENORMEMENTE EL TRABAJO DE ESTOS NIÑOS, Y QUE SUS DIFERENCIAS NO PERJUDICAN DEL TODO A LOS MENORES TRABAJADORES, AUNQUE HAY QUE SEÑALAR QUE NUESTRA LEY, EN MUCHO, ESTÁ MÁS AVANZADA PERO AÚN LE FALTA MUCHO POR CONTEMPLAR.

EL MENOR TRABAJADOR Y SU ENTORNO

4.1. EL MENOR Y LA SOCIEDAD.

COMO PREÁMBULO A ÉSTE CAPITULO NOS PERMITIREMOS REFERIR ALGUNOS PRINCIPIOS DE AQUELLOS QUE FORMAN " LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO". PROCLAMADOS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. EL 20 DE NOVIEMBRE DE 1959.

EL PRIMER PRINCIPIO AL QUE HAREMOS ALUSIÓN ES EL DE QUE EL NIÑO GOZARÁ DE UNA PROTECCIÓN ESPECIAL Y DISPONDRÁ DE OPORTUNIDADES Y SERVICIOS, DISPENSANDO TODO ELLO POR LA LEY Y POR OTROS MEDIOS, PARA QUE PUEDA DESRROLLARSE FÍSICA, MENTAL, MORAL, ESPIRITUAL Y SOCIALMENTE EN FORMA SALUDABLE Y NORMAL, ASÍ COMO EN CONDICIONES DE LIBERTAD Y DIGNIDAD. AL PROMULGAR LEYES CON ESTE FIN, LA CONSIDERACIÓN FUNDAMENTAL A QUE SE ATENDERÁ SERÁ EL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO.

POR OTRO LADO, EL NIÑO TENDRÁ EL DERECHO A RECIBIR EDUCACIÓN, QUE SERÁ GRATUITA Y OBLIGATORIA POR LO MENOS EN LAS ETAPAS ELEMENTALES. SE LE DARÁ UNA EDUCACIÓN QUE FAVOREZCA SU CULTURA GENERAL Y LE PERMITA, EN CONDICIONES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DESARROLLAR SUS APTITUDES Y SU JUICIO

INDIVIDUAL. SU SENTIDO DE RESPONSABILIDAD MORAL Y SOCIAL, Y LLEGAR A SER UN MIEMBRO ÚTIL DE LA SOCIEDAD. EL INTERES SUPERIOR DEL NIÑO DEBE SER EL PRINCIPIO RECTOR DE QUIENES TIENEN LA RESPONSABILIDAD DE SU EDUCACIÓN Y ORIENTACIÓN; DICHA RESPONSABILIDAD INCUMBE EN PRIMER TÉRMINO A SUS PADRES. EL NIÑO DEBE DISFRUTAR PLENAMENTE DE JUEGOS Y RECREACIONES, LOS CUALES DEBERÁN ESTAR ORIENTADOS HACIA LOS FINES PERSEGUIDOS POR LA EDUCACIÓN; LA SOCIEDAD Y LAS AUTORIDADES PÚBLICAS SE ESFORZARÁN POR PROMOVER EL GOCE DE ESTE DERECHO.

ASI TAMBIÉN, TENEMOS QUE EL NIÑO DEBE SER PROTEGIDO CONTRA TODA FORMA DE ABANDONO, CRUELDAD Y EXPLOTACIÓN, NO DEBIENDO PERMITIRSE QUE TRABAJE ANTES DE UNA EDAD MÍNIMA ADECUADA; EN NINGÚN CASO SE LE DEDICARÁ NI SE LE PERMITIRÁ QUE SE DEDIQUE A OCUPACIÓN O EMPLEO ALGUNO QUE PUEDA PERJUDICAR SU SALUD O SU EDUCACIÓN, O IMPEDIR SU DESARROLLO FÍSICO, MENTAL O MORAL. (29)

EN ESTE ORDEN DE IDEAS, EL TRABAJO INFANTIL EN NUESTRO PAÍS, PUEDE CONSIDERARSE DESCUIDADO POR TODOS LOS SECTORES QUE TIENEN DE ALGUNA FORMA QUE VER CON ESTO, COBRANDO FORMAS INACEPTABLES QUE NO PUEDE SER DEJADO A UN LADO MIENTRAS NO SE

(29) RODGERS, GERRY (ET. AL.). TRABAJO INFANTIL, POBREZA Y SUBDESARROLLO. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. GINEBRA. PP. 45, 46, 47.

MEJOREN FUNDAMENTALMENTE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS Y LAS ESTRUCTURAS SOCIALES DE LA POBLACIÓN.

TAL PROBLEMA EN LA ACTUALIDAD NO ES FÁCIL, YA QUE ÉSTE TIENE REPERCUSIONES DIRECTAS EN OTROS CAMPOS Y, QUE POR ENDE DEBEN SER ESTUDIADAS EN FORMA COLATERAL.

ADORA BIEN. EL TRABAJO INFANTIL TANTO EN LAS ZONAS RURALES COMO EN LAS URBANAS, ES PRINCIPALMENTE RESULTADO DE LA POBREZA, DE LA FALTA DE EDUCACIÓN Y MÁS AÚN DE DESEMPLEO, CONSECUENCIA A SU VEZ DE NIVELES DE DESARROLLO BAJOS Y DESIGUALES.

POR OTRO LADO, EL TRABAJO INFANTIL ESTÁ INMERSO EN LA CORRUPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOLAPADA ÉSTA POR LAS DISTINTAS AUTORIDADES, SITUACIÓN QUE HACE AÚN MÁS CRÍTICA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS A LOS MENORES TRABAJADORES.

EN SOCIEDADES COMO LA NUESTRA, TANTO EN LA ZONA RURAL COMO EN LA URBANA DE BAJOS INGRESOS, LA INCORPORACIÓN GRADUAL DE LOS NIÑOS EN LA ACTIVIDAD LABORAL, SE REALIZA DE LOS CINCO A LOS QUINCE AÑOS DE EDAD.

EN EL SECTOR RURAL Y TODA VEZ QUE DESDE EL PUNTO DE VISTA TECNOLÓGICO, ÉSTE ES PRIMITIVO, LOS MENORES TRABAJADORES SE DEDICAN A LA RECOLECCIÓN Y CULTIVO DE PRODUCTOS DE TEMPORADA.

CASI TODOS ELLOS CONTRIBUYEN A CICLOS DIARIOS Y ANUALES PARA SU SUPERVIVENCIA.

EN TANTO EN EL SECTOR URBANO CONFLUYEN MÚLTIPLES CONDICIONES DE LAS NECESIDADES DEL MENOR TRABAJADOR. ES POR ESO, QUE SU ACTIVIDAD SE HACE MÁS ABUNDANTE Y PELIGROSA. PUES EN LA MAYORÍA DE LAS VECES LA REALIZA EN LA CALLE, CON LOS RIESGOS INHERENTES DE SU EDAD, SU FALTA DE PREPARACIÓN, LA INEXISTENTE AYUDA FAMILIAR Y EN EXTREMO LA FALTA DE UNA ADECUADA PROTECCIÓN LABORAL.

CON ESTE ARGUMENTO, CUANDO UN NIÑO DECIDE TRABAJAR O ACEPTA HACERLO PARA GANARSE EL SUSTENTO DIARIO, CREE ESTAR TOMANDO UNA DECISIÓN INDIVIDUAL, PERO EN REALIDAD, HA SIDO IMPULSADO POR LA ACTITUD DE SUS PADRES, O BIEN, POR EL ENTORNO SOCIAL EN EL QUE SE ENCUENTRA INSERTO.

LA CULPA DE QUE LOS MENORES TENGAN QUE TRABAJAR NO LA TIENE LA FAMILIA, QUE ESTA ENCERRADA EN UN NÚMERO MUY REDUCIDO DE POSIBILIDADES DE ACCIÓN, SINO LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO; ES DECIR QUE EXISTEN CAUSAS TALES COMO:

- A) ECONÓMICAS
- B) SOCIALES
- C) CULTURALES
- D) EDUCACIONALES
- E) DEMOGRÁFICAS

EN CUANTO A LAS ECONÓMICAS DIREMOS QUE POR LA FALTA DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO, LAS CABEZAS DE FAMILIA NO PUEDEN OFRECER A SUS INTEGRANTES UNA MEJOR FORMA DE VIDA PÓRQUE GENERALMENTE ESTOS GANAN EL SALARIO MÍNIMO

POR LO QUE TOCA AL ASPECTO SOCIAL HEMOS DE DECIR QUE POR LA VIDA TAN ACELERADA QUE HAY EN CIUDADES TAN GRANDES COMO LA DE MÉXICO, LAS PERSONAS ADQUIEREN UNA PERSONALIDAD INDIVIDUALISTA QUE NO LES PERMITE APRECIAR LA SITUACIÓN QUE MUCHOS COMPATRIOTAS VIVEN A SU ALREDEDOR.

LAS CUESTIONES CULTURALES, TAMBIÉN SON CAUSAS QUE REDUCEN EL ÁMBITO DE POSIBILIDADES PARA UNA MEJOR VIDA DE LAS FAMILIAS MEXICANAS. AL DEJARLA EN UN SEGUNDO TÉRMINO Y NO DÁNDOLE LA IMPORTANCIA A LOS VALORES CULTURALES QUE VIENEN A SIGNIFICAR LAS RAÍCES DE CUALQUIER PUEBLO Y FORMAN EN GRAN MEDIDA LA IDENTIDAD NACIONAL DE LOS HABITANTES DE UNA NACIÓN.

HABLANDO DE LA EDUCACIÓN, ES CONVENIENTE HACER LA REFLEXIÓN DE QUE DERIVADO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS, LOS MENORES SE VEN EN LA NECESIDAD DE DEJAR DE ACUDIR A LAS AULAS DE CLASE PARA VER LA MANERA DE OBTENER UN INGRESO QUE LES PERMITA SUBSISTIR.

LA EXPLOSIÓN DEMOGRÁFICA PRODUCE TODOS LOS PROBLEMAS QUE HEMOS CITADO ANTERIORMENTE, POR LA FALTA DE CONTROL Y CUPO PARA TODAS LAS ACTIVIDADES NACIONALES.

COMO TODOS LOS PROBLEMAS SOCIALES, EL TRABAJO INFANTIL. NO ES UN FENÓMENO AISLADO. SINO QUE CONLLEVA A CONTEMPLAR VARIOS ASPECTOS QUE SE RELACIONAN NECESARIAMENTE, MOTIVO POR EL CUAL OBLIGA A SER ESTUDIADO EN TODO SU CONTEXTO SOCIAL.

EN MÉXICO. LA POBLACIÓN EN DISPONIBILIDAD PARA TRABAJAR CRECE INCESANTEMENTE, EN CAMBIO LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO DECRECEN CON EL TIEMPO. POR ELLO LA CONSTANTE MIGRACION DEL CAMPO A LAS PRINCIPALES CIUDADES DEL PAÍS. EN DONDE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL URBANA TAMPOCO PUEDE ABSORBER ESTA FUERZA DE TRABAJO. LA ÚNICA ALTERNATIVA QUE LES QUEDA ES VIVIR EN LA OCIOSIDAD O DEDICARSE A ACTIVIDADES CON BAJOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD QUE NO REQUIEREN ESPECIALIZACIÓN, CONVIRTIÉNDOSE EN AUTOEMPLEADOS QUE LUSTRAN ZAPATOS, CUIDAN AUTOMÓVILES, VENDEN MÚLTIPLES OBJETOS Y PRODUCTOS EN LA VÍA PÚBLICA, O BIEN, QUE CONTRATAN BAJO CONDICIONES MUY BAJAS, SIN LA POSIBILIDAD DE CONTAR CON SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL.

A PESAR DE QUE EL SISTEMA JURIDICO MEXICANO ESTABLECE LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES QUE NO HAN CUMPLIDO 14 AÑOS DE EDAD, LA REALIDAD ES MUY DIFERENTE: YA QUE A PARTIR DE LOS CINCO O SEIS AÑOS DE EDAD EN CONDICIONES DE EXTREMA POBREZA Y ABANDONO, OBLIGA A LOS NIÑOS A REALIZAR DISTINTOS TIPOS DE ACTIVIDADES PARA PODER SUBSISTIR.

EL MENOR TRABAJADOR REALIZA SU ACTIVIDAD EN CASI TODOS LOS SECTORES DE LA ECONOMIA, SEA ESTA ESTRUCTURADA O NO; ES DECIR QUE SE DESENVUELVE EN ALGUNOS DE LOS SIGUIENTES SECTORES:

- A) RURAL
- B) INDUSTRIAL
- C) URBANO

A) RURAL.- AQUI EL NIÑO, A PARTIR DE LOS CINCO O SEIS AÑOS DE EDAD COMIENZA A COLABORAR EN DISTINTAS TAREAS AGRICOLAS DE MENOR FUERZA, COMO LA RECOLECCIÓN DE LEÑA, Y EL CUIDADO DE ANIMALES, MÁS TARDE INTERVIENE EN ACTIVIDADES DE SIEMBRA Y RECOLECCIÓN DE LA COSECHA.

B) INDUSTRIAL.- ES POCO FRECUENTE, EN LA MEDIANA Y GRAN INDUSTRIA, LA UTILIZACIÓN DE TRABAJADORES MENORES DE 14 AÑOS, ENTRE OTRAS RAZONES EL NIVEL DE DESEMPLEO EN GENERAL EXISTENTE EN EL PAÍS, ELIMINA LA NECESIDAD DE CONTRATAR A MENORES, PUES EN TODO CASO SE CONTRATARIA A LOS ADULTOS. EN CAMBIO SI SON UTILIZADOS EN LA INDUSTRIA ARTESANAL Y EN PEQUEÑOS TALLERES DE TODO TIPO, EN ESTE SECTOR SE PUEDE INCLUIR EL DE LA FABRICACIÓN DE LADRILLOS, EN EL CUAL TRABAJAN GRAN CANTIDAD DE NIÑOS.

C) URBANO.- EN CUANTO A ESTE SECTOR DESTACA EL TRABAJO DE LOS SERVICIOS, PUES PROBABLEMENTE SEA EN LAS ACTIVIDADES DE LOS

SERVICIOS Y EL PEQUEÑO COMERCIO DONDE MAS ABUNDA EL TRABAJO INFANTIL.

A VECES LOS NIÑOS PRESENTAN SERVICIOS DE TIPO SIMILAR A LOS YA SEÑALADOS TOMANDO COMO BASE UN LUGAR FIJO. EN LOS MERCADOS SE LES UTILIZA COMO CARGADORES DE BULTOS, MIENTRAS QUE EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO EMPAQUETAN Y TRANSPORTAN LAS MERCANCIAS DE LOS CLIENTES.

HAY QUE DESTACAR AQUI QUE LAS TIENDAS NO LOS RECONOCEN COMO EMPLEADOS SUYOS Y, POR LO TANTO, NO LES PAGAN NINGÓN SALARIO, DE MODO QUE LAS GANANCIAS ESTAN CONSTITUIDAS ÚNICAMENTE POR LAS PROPINAS DE LOS CLIENTES. OTROS MAS TRABAJAN EN LAS GASOLINERÍAS COMO DESPACHADORES, PONIENDO EN EXTREMO PELIGRO SU VIDA.

ALGUNOS ESTUDIOS DEMUESTRAN QUE LOS INGRESOS DE LOS NIÑOS QUE TRABAJAN PUEDEN CONSTITUIR HASTA EL 30 % O MÁS DEL PRESUPUESTO DE SU HOGAR.

ASI, ES IMPORTANTE DETERMINAR LAS ACTIVIDADES MAS PELIGROSAS Y LOS SECTORES EN QUE HAY UNA MAYOR CONCENTRACION DE NIÑOS QUE TRABAJAN. POR CONSIGUIENTE, ES ABSOLUTAMENTE ESENCIAL ESTABLECER SERVICIOS DE CONTROL FLEXIBLES Y COMPETENTES PARA EQUILIBRAR LOS RIESGOS DEL TRABAJO INFANTIL.

MEXICO CUENTA CON UNA SUPERFICIE TOTAL DE 1'967.183 KMS. CUADRADOS. ES EL TERCER PAIS LATINOAMERICANO DE MAYOR EXTENSION. DESPUES DE BRASIL Y ARGENTINA. SE SITUA ENTRE DOS OCEANOS. SUS COSTAS SOBRE EL PACIFICO TIENEN UNA EXTENSION DE 7.338 KMS. Y SOBRE EL MAR CARIBE 2.805 KMS. UNICO PAIS LATINOAMERICANO QUE TIENE FRONTERAS CON ESTADOS UNIDOS CON 3.326 KMS. HACIA EL SUR CON LOS PAISES DE GUATEMALA Y BELICE.

UN FACTOR IMPORTANTE PARA QUE PROLIFERE EL TRABAJO DE LOS MENORES TRABAJADORES EN ACTIVIDADES TAMBIEN YA MENCIONADAS ES EL ALTO INDICE DE POBLACION INDIGENA. QUE YA SEA EN FORMA INDIVIDUAL O DE FAMILIAS ENTERAS. SE ACERCAN A LAS DISTINTAS CIUDADES EN BUSCA DE MEJORES CONDICIONES DE VIDA. DESTACANDO EN ESTE SENTIDO: HIDALGO, PUEBLA, OAXACA, CAMPECHE, CHIAPAS, QUINTANA ROO Y YUCATAN. HASTA CON UN 15 % DE POBLACION INDIGENA.

LA DENSIDAD DEMOGRAFICA ES DE 34.4 HABITANTES POR KM. CUADRADO, LA CUAL VARIA CONSIDERABLEMENTE EN CADA REGION O ESTADO. POR EJEMPLO, EN EL DISTRITO FEDERAL SE LLEGA A 6.320 HABITANTES POR KM. CUADRADO, EN CONTRASTE CON LOS ESTADOS DE SONORA Y QUINTANA ROO, QUE TIENE MENOS DE 10 HABITANTES POR KM. CUADRADO.

MEXICO. ESTA DIVIDIDO EN OCHO REGIONES GEOGRAFICAS, QUE

REPRESENTAN DIFERENCIAS EN SUS NIVELES DE DESARROLLO ECONÓMICO. EN 50 % DE LOS MUNICIPIOS, LA POBLACION NO CUBRE EL NIVEL PROMEDIO NACIONAL DE SATISFACCIÓN MÍNIMA EN MATERIA DE ALIMENTACIÓN, EDUCACIÓN, SALUD Y VIVIENDA.

POR OTRO LADO, ENCONTRAMOS ESTADOS CON UN ALTO GRADO DE MARGINACIÓN, SEGÚN ORGANISMOS INTERNACIONALES, TALES COMO: HIDALGO, PUEBLA, QUERÉTARO, OAXACA, CHIAPAS, TABASCO, ZACATECAS, ESTADOS QUE DIFÍCILMENTE SUPERARÁN LA MARGINACIÓN EN QUE SE ENCUENTRAN.

LA POBREZA EN CUANTO A ESTADOS, SE PUEDE DECIR, SE DIVIDE EN TRES: LA MÁS POBRE EN LA PARTE SUR DEL TERRITORIO, DESPUÉS DE LA ZONA CENTRO, POR ÚLTIMO LOS ESTADOS MENOS PÓBRES SON AQUELLOS QUE SE UBICAN EN EL NORTE DEL PAÍS.

SE ESTIMA QUE EN MÉXICO HAY 85 MILLONES DE HABITANTES DE ELLOS 20 MILLONES EN EL DISTRITO FEDERAL. CERCA DE 32 MILLONES, SON MENORES DE 14 AÑOS Y APROXIMADAMENTE 11 MILLONES SON MENORES DE 4 AÑOS DE EDAD. ES UN PAÍS CON UN ALTO INCREMENTO DEMOGRÁFICO, A PESAR DE QUE LA TASA DE CRECIMIENTO SE HAYA REDUCIDO A MENOS DE 2 % ANUAL. ASÍ ENCONTRAMOS AL DISTRITO FEDERAL CON 20 MILLONES DE HABITANTES, SEGUIDO POR GUADALAJARA CON 4 MILLONES DE HABITANTES, EN TANTO MONTERREY

LOS SIGUE CON 3.5 MILLONES DE HABITANTES. CONSECUENCIA DE ESTE EXCESO DEMOGRÁFICO, EL PAÍS TIENE EL COMPROMISO DE CREAR UN MILLÓN DE EMPLEOS AL AÑO, DURANTE LAS PRÓXIMAS DOS DÉCADAS, SÓLO PARA ATENDER A LOS JÓVENES DE CADA GENERACIÓN QUE BUSCAN OCUPACIÓN Y FUENTE DE INGRESOS.

LA MAYOR CONCENTRACIÓN URBANA DEL PAÍS COMO YA SE ANOTÓ LA TIENE LA CIUDAD DE MÉXICO, CUYA POBLACIÓN SE HA INCREMENTADO DE 3 MILLONES HABITANTES EN 1950 A 20 MILLONES ACTUALMENTE.

CABE AGREGAR COMO PARTE FINAL QUE EN MÉXICO EXISTEN 56 GRUPOS INDÍGENAS, CON PROFUNDAS RAÍCES HISTÓRICAS, POR SER ELLOS LOS LEGÍTIMOS DESCENDIENTES DE LOS ANTIGUOS POBLADORES DE ÉSTE PAÍS. CADA UNO DE ÉSTOS GRUPOS HABLA SU PROPIA LENGUA, LOS INDÍGENAS REPRESENTAN ENTRE EL 10 Y 12 % DE LA POBLACIÓN TOTAL DEL PAÍS, ES DECIR, DE 8 A 10 MILLONES DE INDÍGENAS. FRUTO DE ÉSTA SITUACIÓN, ES COMÚN ENCONTRAR FAMILIAS INDÍGENAS EN LAS CALLES DE NUESTRAS CIUDADES EN DONDE SUS HIJOS ESTÁN OBLIGADOS A TRABAJAR O MENDIGAR PARA PODER SUBSISTIR.

4.2. EL MENOR Y LA EDUCACIÓN.

SE SABE QUE EL PERIODO QUE COMPRENDE DE 0 A 4 AÑOS DE VIDA, ES UNO DE LOS MÁS FORMATIVOS, TANTO EN EL DESARROLLO

FÍSICO COMO MENTAL, PUES SE DAN CAMBIOS FUNDAMENTALES MES A MES Y AÑO CON AÑO, CAMBIOS QUE SERÁN LA BASE EN LA VIDA FUTURA DEL NIÑO.

ESTA ES UNA ETAPA DE INTENSO APRENDIZAJE INFORMAL, DONDE SE ADQUIEREN GRAN CANTIDAD DE HABILIDADES Y DESTREZAS FÍSICAS Y MENTALES, DETERMINANTES PARA LA VIDA ADULTA, NO OBSTANTE ESTO, EN MÉXICO EL TOTAL DE LA POBLACIÓN PREESCOLAR QUE DEMANDA ATENCIÓN, SÓLO ES ATENDIDA EN UN 48 %.

SI AGREGAMOS QUE LOS CUIDADOS Y PROTECCIÓN QUE RECIBE EL GRUPO DE MENORES DE 4 AÑOS SE SUPONEN MUY ESCASOS EN LOS HOGARES HUMILDES, SOBRE TODO EN LOS MÁS MARGINADOS, PUES LA MADRE SE HA VISTO OBLIGADA A INCORPORARSE AL TRABAJO ASALARIADO, PARA CONTRIBUIR AL GASTO FAMILIAR, DESATENDIENDO CON ESTO AL MENOR, INCLUSO DESDE LA ETAPA DE LA LACTANCIA, DANDO COMO RESULTADO UNA PREMATURA DESNUTRICIÓN, QUE VA A SER MENOS EL NIVEL ÓPTIMO DE APRENDIZAJE DEL MENOR.

EN CUANTO A LA POBLACIÓN QUE DEMANDA EDUCACIÓN PRIMARIA, ÚNICAMENTE EL 80 % ES ATENDIDA, PORCENTAJE QUE ES CONSIDERABLEMENTE MENOR EN ZONAS DE MARCADA MISERIA, TANTO RURALES COMO URBANAS. A NIVEL NACIONAL SE ESTIMA QUE SÓLO EL 66 % DE LOS ALUMNOS TERMINAN SATISFACTORIAMENTE LA PRIMARIA.

CUANTITATIVAMENTE NO HABLEMOS DE LA SECUNDARIA O PREPARATORIA. PUES LAS CIFRAS RESULTAN MUCHO MÁS ALARMANTES.

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE EN MÉXICO EL SISTEMA EDUCATIVO ES SECULAR Y REGRESIVO: FUNCIONAL SÓLO EN LOS NIVELES MÁS BAJOS DE INSTRUCCIÓN. YA QUE SE IMPARTE CON GRANDES LAGUNAS. TENIENDO COMO RESULTADO PARA LA INFANCIA MEXICANA UNA CONSIDERABLE AUSENCIA CULTURAL.

SE SOSTIENE A VECES QUE DENTRO DE LOS LÍMITES EN QUE LOS NIÑOS PERMANECEN ALEJADOS DE LA ESCUELA PRIMARIA ES EN GRAN PARTE PORQUE ELLOS Y SUS FAMILIARES VIVEN EN LA POBREZA. Y LAS AUTORIDADES DOCENTES POCO PUEDEN HACER PARA MEJORAR LA ASISTENCIA A LA ESCUELA PRIMARIA.

SIN EMBARGO. SI SE OFRECIERAN A PARTE DE LOS DESAYUNOS DEL D.I.F., OTRO TIPO DE MOTIVACIONES COMO UNIFORMES, UNA MAYOR CANTIDAD DE BECAS, SI SE REDUJERA EL NÚMERO DE ALUMNOS POR CLASE Y SE MEJORARA LA FORMACIÓN DE LOS MAESTROS. CONTRIBUIRÍAN PODEROSAMENTE A FOMENTAR LAS INSCRIPCIONES Y LA CONTINUACIÓN ADECUADA DE LOS CICLOS ESCOLARES. ESTAS MEDIDAS, PARA SER FINCADAS. ENTRARÍAN EN PUGNA CON LOS PROGRAMAS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA, MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR, A LAS CUALES SE LES DEDICAN CRÉDITOS CADA VEZ MAYORES.

DE AHÍ QUE EN CUANTO A LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, LOS PUNTOS DE VISTA SON DIVERGENTES, PUES EL SECTOR MAGISTERIAL TENDRÁ UN PUNTO DE VISTA RADICAL, EN TANTO LA S.E.P., ASÍ COMO LAS DISTINTAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA TENDRÁN SU PROPIO CRITERIO, SEGURAMENTE DISTINTOS ENTRE SÍ PERO LA VERDAD ES QUE LA EDUCACIÓN OFICIAL CON LAS CARACTERÍSTICAS QUE YA SE ANOTARON RESULTA POR DEMÁS DEFICIENTE, ES POR ELLO QUE EN LA ACTUALIDAD HAN PROLIFERADO LAS ESCUELAS PARTICULARES DESDE JARDÍN DE NIÑOS HASTA PROFESIONAL.

POR OTRO LADO, LOS ESPECIALISTAS SEÑALAN QUE LA EDUCACIÓN PARTICULAR NO NECESARIAMENTE GARANTIZA UN BUEN NIVEL EDUCATIVO, YA QUE ADEMÁS DE QUE TAMBIÉN EXISTEN PROBLEMAS Y VICIOS, LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN DEPENDE DE DIVERSOS FACTORES ENTRE LOS QUE SE INCLUYE EL MEDIO SOCIAL Y FAMILIAR QUE RODEA A LOS INFANTES, QUE DE NINGUNA FORMA SON EXCLUSIVOS DE LAS INSTITUCIONES PRIVADAS. EN CONTRASTE CIERTAS INSTITUCIONES PÚBLICAS OFRECEN EDUCACIÓN DE BUEN NIVEL Y EN ALGUNOS CASOS DE EXCELENCIA.

EN UN ANÁLISIS MÁS PRECISO SOBRE LA REPERCUSIÓN QUE TIENE LA EDUCACIÓN CON EL EMPLEO, SE ANOTA LO SIGUIENTE: " LA ENSEÑANZA EN PAÍSES COMO EL NUESTRO FOMENTA EL ÉXODO RURAL Y

TIENDE POR LO TANTO A CONVERTIR UN DESEMPLEO URBANO VISIBLE AL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO RURALES ENCUBIERTO. ES DECIR QUE LA ENSEÑANZA TAL VEZ NO DE ORIGEN AL DESEMPLEO, PERO SEGURAMENTE TIENDE A PONERLO DE MANIFIESTO." (30)

NO OBTANTE, LA EDUCACIÓN PARA TODOS ES UN OBJETIVO IRRENUNCIABLE QUE DEBE CONSEGUIRSE DE ALGÓN MODO. FRACASAR EN ESTE EMPEÑO SUPONDRÍA UN GRAN DAÑO TANTO A LA ESCALA INDIVIDUAL COMO SOCIAL. CARECER DE EDUCACIÓN, NO CONTAR AL MENOS CON LOS CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE ALFABETIZACIÓN, ES UNA DISCAPACIDAD GRAVE PARA CUALQUIER NIÑO. EL FRACASO SOCIAL ES INVERTIR LO NECESARIO EN EDUCACIÓN INCAPACITARÁ, EN UNO U OTRO GRADO, OTROS ESFUERZOS DE DESARROLLO YA QUE SE TRATA DE INCREMENTAR LA PRODUCCIÓN O DE PROMOVER NUEVAS MEDIDAS DE ATENCIÓN INFANTIL ENTRE TODA LA POBLACIÓN.

LO ANTERIOR DEBE HACERNOS REFLEXIONAR QUE LA CULTURA EN LA POBLACIÓN INFANTIL ES MUY BAJA, SIENDO ALGUNOS MOTIVOS LOS QUE REFERIREMOS A CONTINUACIÓN.

EN PRIMER LUGAR DEBEMOS SUPONER QUE HABLAMOS DE LOS MISMOS NIÑOS A LOS QUE HACEMOS REFERENCIA COMO MENORES TRABAJADORES.

(30) BLAUG, MARK. LA EDUCACIÓN Y EL PROBLEMA DEL EMPLEO. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. SUIZA. P. 69.

LUEGO ENTONCES, NO SE PUEDE PENSAR EN UN NIVEL ÓPTIMO DE CULTURA SI SON LOS MISMOS INFANTES QUE VIVEN EN UN ESTATUS DE MARGINACIÓN ECONÓMICO-EDUCATIVO, OBLIGADOS POR ESTA DUALIDAD SOCIAL, BUSCAN SUPERAR LA PROBLEMÁTICA ECONÓMICA, OLVIDÁNDOSE DE LA EDUCACIÓN Y SI NO EXISTE ÉSTA, ES LÓGICO PENSAR QUE TAMPOCO EXISTE LA CULTURA.

EN SEGUNDO LUGAR, DERIVADO DE UNA TOTAL DESINTEGRACIÓN FAMILIAR EN DONDE INCLUSO ESTAS FAMILIAS CARECEN DEL JEFE DE FAMILIA, LA POSIBILIDAD DE LOS PADRES O DE LOS HERMANOS MAYORES PARA ESTUDIAR CON LOS MENORES O HACER QUE ESTUDIEN ES MÍNIMA, PUES CASI TODOS ELLOS TRABAJAN, SITUACIÓN QUE SE HACE MÁS PERJUDICIAL, PUES LA MAYOR PARTE DE LA POBLACIÓN QUE INTEGRA EL PAÍS TIENE LAS MISMAS CARACTERÍSTICAS QUE ESTE TIPO DE FAMILIAS.

EN TERCER LUGAR, LOS NIVELES DE INSTRUCCIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS MAESTROS DE PRIMARIA SON MUY BAJOS, MOTIVO POR EL CUAL LA EDUCACIÓN QUE IMPARTEN A LOS EDUCANDOS DE PRIMARIA ES SIMPLEMENTE ELEMENTAL Y MALA, NO LOGRANDO FOMENTAR EN LA NIÑEZ EL HÁBITO POR LA CULTURA, EN GRAN MEDIDA ESTO ES JUSTIFICABLE YA QUE EL MAGISTERIO ES DENTRO DE LA BUCROCRACIA EL MÁS MAL PAGADO, ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE POCAS SON LAS ESCUELAS PRIMARIAS Y SECUNDARIAS DEL SECTOR PÚBLICO QUE CUENTAN CON

BIBLIOTECA, Y SI LAS TIENEN LOS TEXTOS Y MATERIAL DIDÁCTICO RESULTAN MUY ANTICUADOS Y OBSOLETOS.

CON TODO ESTO SE DEDUCE QUE LA CULTURA EN LOS MENORES DE EDAD DE LA CLASE MARGINADA Y DE POCOS RECURSOS ECONÓMICOS, POR LAS CAUSAS YA ANOTADAS, NO CUENTAN CON UNA EDUCACIÓN CONSISTENTE Y EFECTIVA QUE LES PERMITA CUANDO SEAN ADULTOS UNA POSIBILIDAD DE DEJAR DE VIVIR EN LA IGNOMINIA.

AQUELLOS QUE SUPERAN ESE MÍNIMO DE EDUCACIÓN ES SEGURAMENTE PORQUE SUS ORIGENES SON EN OTRA CUNA, MÁS NO EN AQUELLAS DE LOS HIJOS DE LAS FAMILIAS DE ESCASOS RECURSOS.

4.3. EL MENOR Y LA ECONOMÍA.

DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO EL TRABAJO DEL MENOR DE EDAD PLANTEA PROBLEMAS COMPLEJOS QUE HACEN DIFÍCIL UN ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN TRADICIONAL QUE UTILICE ENCUESTAS POR MUESTREO DE GRUPOS REPRESENTATIVOS. [INSISTIREMOS ESPECIALMENTE EN DOS ACTIVIDADES, LAS CUALES SE IDENTIFICAN PLENAMENTE CON LOS LLAMADOS GRUPOS MARGINALES, Y POR ENDE, CON EL DE LOS MENORES TRABAJADORES TODA VEZ, QUE ESTAS ACTIVIDADES

RESULTAN ESENCIALMENTE PARA LA ECONOMÍA DE DEPENDENCIA DE ESTOS GRUPOS. ES POR ELLO QUE EN ESTE ESPACIO DEJAREMOS A UN LADO ASPECTOS PURAMENTE ECONÓMICOS, PARA DESARROLLARNOS EN FACTORES DEL ORDEN SOCIOLÓGICO, PROPIOS DE UNA MICROECONOMÍA, ES DECIR, NIVELES TANTO DE EMPLEO COMO DE EDUCACIÓN, PUES YA HA QUEDADO PRECISADO ADEMÁS EN FORMA REITERADA QUE GRAN PARTE DEL PROBLEMA DEL EMPLEO DEL MENOR TRABAJADOR ES CONSECUENCIA DE LA FALTA DE EDUCACIÓN.

POR OTRO LADO, SI SE REBASA ESTA DUALIDAD SE CORRE EL RIESGO DE INVADIR OTRAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO, O MAS AÚN, DE DEFORMAR LA ESENCIA DE LA MATERIA ECONÓMICA. ES POR TANTO QUE EL EMPLEO Y LA EDUCACIÓN SE ANALIZAN EN ESTA PARTE COMO DOS UNIVERSOS, PUES, AMBOS JUEGAN UN PAPEL IMPORTANTE Y DETERMINANTE EN LA VIDA DEL MENOR TRABAJADOR, SITUACIÓN QUE EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS ES LO QUE MAS PREOCUPA PARA DEVOLVER AL MENOR TRABAJADOR LA CALIDAD Y VALOR QUE MERECE.

EN LA ACTUALIDAD SE OBSERVAN EN MÉXICO ELEVADAS TASAS DE EMPLEO INFANTIL. DIFÍCIL ESTAS DE CUANTIFICAR PUES LOS DATOS QUE REFIERE ESTA ESTADÍSTICA, RESULTAN POCO CREÍBLES O BIEN, OBSOLETOS. LO QUE SI SE PUEDE SEÑALAR CON CERTEZA ES QUE ÉSTA ACTIVIDAD EN SU MAYORÍA SE DA EN UNA ECONOMÍA NO ESTRUCTURADA Y QUE LAS FAMILIAS DE LOS MENORES TRABAJADORES SE ENCUENTRAN DENTRO DE AQUELLAS CONSIDERADAS MARGINADAS.

EN ESTE SENTIDO, LA AUSENCIA DE UNA CONCEPTUALIZACIÓN APROPIADA SOBRE EL TRABAJO DEL MENOR HA CONTRIBUIDO EN GRAN MEDIDA A QUE SEA ESCASA LA INFORMACIÓN ACERCA DE LAS FUNCIONES ECONÓMICAS DE LOS MENORES. ENTRE LAS CONDICIONES ESTRUCTURALES QUE INFLUYEN SOBRE EL ALCANCE Y LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES ECONÓMICAS DE LOS MENORES TRABAJADORES EN PAÍSES EN DESARROLLO COMO EL NUESTRO; ENCONTRAMOS EN PRIMER LUGAR, EL MODO DE PRODUCCIÓN. ENTENDIÉNDOSE CON ESTO UNA SERIE DE RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN COMBINADAS CON UN DESARROLLO CORRELATIVO DE LA FUERZA DE PRODUCCIÓN; EN SEGUNDO LUGAR, LA ESTRUCTURA ASOCIADA DEL MERCADO DE EMPLEO.

LA CRECIENTE PROLETARIZACIÓN ESTÁ VINCULADA A LA MAYOR SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE EMPLEO, EN VIRTUD DE LA CUAL LA FUERZA DE TRABAJO SE VA INSERTANDO EN SUBMERCADOS CON DIFERENTES CONDICIONES DE EMPLEO Y NIVELES DE SALARIO. ÉSTO CONTRIBUYE EN GRAN MEDIDA A ELEVAR LA TASA DE EXPLOTACIÓN DE LOS MENORES TRABAJADORES.

VISTO ASÍ, LAS PARTES DE LA ACTIVIDAD INFANTIL REFLEJAN CIERTAS OPCIONES ENTRE UN NÚMERO LIMITADO DE POSIBILIDADES; ESTAS DEPENDEN DEL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO, CULTURAL Y JURÍDICO BÁSICAMENTE. DE AHÍ QUE EL MODELO NEOCLÁSICO SEÑALA: LOS PADRES PUEDEN ELEGIR, RESPECTO DE SUS HIJOS, ENTRE CANTIDAD Y

CALIDAD. SI TIENEN MÁS HIJOS NO PUEDEN PERMITIRSE EL LUJO DE INVERTIR TANTO EN CALIDAD O, DICHO EN TÉRMINOS PRÁCTICOS, LA ESCOLARIZACIÓN DE SUS HIJOS.

EN FORMA ANÁLOGA SI LOS HIJOS ESTÁN INSCRITOS EN LA ESCUELA OFICIAL, (PRIMARIA O SECUNDARIA), EN CALENDARIOS ESCOLARES QUE RELATIVAMENTE SON LARGOS, LOS COSTOS DE LOS NIÑOS EN CUANTO A ESCOLARIZACIÓN Y FACTORES CONEXOS, Y EN TÉRMINOS DE INGRESOS A LOS QUE DEBE RENUNCIARSE, SERÁN CONSIDERABLEMENTE ELEVADOS, ESTO SIGNIFICA HOY EN DÍA QUE LOS PADRES ESTÁN OBLIGADOS A REDUCIR EL NÚMERO DE HIJOS PARA PODER OFRECER MAYORES SATISFACTORES A LAS NECESIDADES DE ESOS MENORES.

LA CRISIS ECONÓMICA QUE EXPERIMENTA ACTUALMENTE EL PAÍS TUVO SUS EPISODIOS MÁS GRAVES DURANTE LOS AÑOS 1986-1987, AFECTANDO A LA POBLACIÓN EN GENERAL, PERO EL COSTO SOCIAL DE LA CRISIS SE HA CONCENTRADO EN LOS MÁS POBRES, PUES EL SALARIO MÍNIMO PERDIÓ DURANTE LA ÚLTIMA DÉCADA, LA MITAD DE SU PODER ADQUISITIVO, CON LA AGRAVANTE DE QUE EL SALARIO MÍNIMO ES INSUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES BÁSICAS DE LAS FAMILIAS: ADEMÁS, EN MÉXICO, MÁS DEL 40 % DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DEVENGA EL SALARIO MÍNIMO.

LOS SATISFACTORES DE LAS NECESIDADES ESENCIALES DE LOS DISTINTOS GRUPOS SOCIALES EN MÉXICO, DEPENDEN DE SU INSERCIÓN

EN EL SISTEMA ECONÓMICO. DE AHÍ. RESULTA QUE LA INSATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES ESENCIALES SE CONCENTRA EN AQUELLOS GRUPOS QUE NO HAN LOGRADO ENCONTRAR TRABAJO PERMANENTE EN LAS RAMAS PRODUCTIVAS DE LA ECONOMÍA. DICHS GRUPOS SON IDENTIFICADOS COMO MARGINADOS Y SE UBICAN EN LOS BARRIOS O COLONIAS MÁS POBRES, TANTO EN LA CIUDAD DE MÉXICO, COMO EN EL INTERIOR DEL PAÍS.

LAS ACTIVIDADES DE ESTOS GRUPOS SE CARACTERIZAN SOBRE TODO POR SER IRREGULARES Y DE CORTA DURACIÓN, AUNQUE ALGUNOS DE LOS INDIVIDUOS QUE LAS EJERCEN QUIZÁ LO HAGAN EN FORMA REGULAR Y PERMANENTE.

ENTRE LAS ACTIVIDADES MARGINALES Y SOCIOECONÓMICAS DE ESTE TIPO FIGURAN: VENTA DE PERIÓDICOS, LIMPIEZA DE PARABRISAS, LIMPIEZA DE ZAPATOS, DESPACHO DE GASOLINA, CERILLOS EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO, MENSAJERÍA, ETC. EN CIERTOS ASPECTOS SERÍA ÚTIL DISTINGUIR ENTRE ACTIVIDADES MARGINALES LEGÍTIMAS E ILEGÍTIMAS, PERO ANALÍTICAMENTE QUIZÁ NO RESULTE APROPIADO, PUES UNA ACTIVIDAD SERÍA ILÍCITA EN UN LUGAR, TOMANDO COMO REFERENCIA LA FORMA EN QUE LA REALIZA UN SUJETO (MENOR TRABAJADOR), PUEDE NO SERLO EN OTRO, PUES EN ESTE SUPUESTO SERÍA OTRO EL SUJETO.

REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO DEL MENOR EN MEXICO

5.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN MEXICO.

EL INDIVIDUO ES EL VALOR MÁXIMO EN LA ESCALA DE VALORES DE LA COMUNIDAD. DE AHÍ QUE CADA VEZ QUE SE TRATE LA CUESTIÓN SOCIAL Y SUS IMPLICACIONES DEBEMOS HACER ALUSIÓN A LOS TIEMPOS QUE NOS TOCA VIVIR. CADA VEZ QUE SE TOQUE LO RELATIVO A LAS DIVERSAS CUESTIONES DADAS EN EL ÁMBITO SOCIAL ES NECESARIO ACUDIR AL DIÁLOGO DADO ENTRE LA COMUNIDAD QUE DEFIENDE LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS Y, LA FUERZA CAMBIANTE DE LOS GRUPOS DEPENDIENTES DE UNA NUEVA REFORMA SOCIAL.

EN ESTE CONTEXTO SE ORIGINA LA LEGISLACIÓN QUE TRATA DE PROTEGER AL INDIVIDUO, CUANDO SE HALLA EN EL SUPUESTO DE QUE DEBE TRABAJAR POR TODA SU VIDA. INICIÁNDOSE A VECES DESDE MUY TEMPRANA EDAD.

POR LO TANTO UNA PROTECCIÓN ESPECÍFICA, MERECE EL INDIVIDUO QUE TRABAJANDO, RESULTA ADEMÁS SER UN MENOR DE EDAD.

ASÍ PUES, EN LOS ALBORES DEL SIGLO XIX SE COMPRENDIÓ LA IMPORTANCIA DE PROHIBIR EL TRABAJO DE LOS NIÑOS, PORQUE SE

CORRÍA EL RIESGO DE IMPEDIR SU DESARROLLO FÍSICO Y PROVOCAR LA DEGENERACIÓN DE LA POBLACIÓN Y FORQUE NO PERMITÍA QUE ACUDIERAN A INSTRUIRSE A LAS ESCUELAS.

CUANDO SE DEFINIÓ EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 123, APARTADO A, DEL PROYECTO DE CONSTITUCIÓN EN 1917, SE ESTABLECIÓ EN SU FRACCIÓN III, LO SIGUIENTE: "... EL TRABAJO DE LOS NIÑOS MENORES DE 12 AÑOS NO PODRÁ SER OBJETO DE CONTRATO."

ESTO SIN LUGAR A DUDA, FUE UN ACTO REALMENTE GENEROSO EN SU TIEMPO. PERO POSTERIORMENTE EN LA PRIMERA REUNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, LLEVADA A CABO EN 1919, SE FIJÓ COMO LÍMITE MÍNIMO PARA TRABAJAR LOS 14 AÑOS.

DE AHÍ QUE SE PRESENTARA EN NUESTRO PAÍS UNA INICIATIVA DE REFORMA CONSTITUCIONAL QUE PROPUSO ELEVAR EL LÍMITE PARA LABORAR A 14 AÑOS, A FIN DE ASEGURAR A LOS MENORES LA PLENITUD DEL DESARROLLO DE SUS FACULTADES FÍSICAS, MENTALES, ASÍ COMO LAS DE CARÁCTER ACADÉMICO EN SU ETAPA ELEMENTAL: ES DECIR LA PRIMARIA. SIENDO APROBADO ESTO EN NOVIEMBRE DE 1962.

ACTUALMENTE EN NUESTRA CONSTITUCIÓN EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN III, SE SEÑALA QUE: " QUEDA PROHIBIDA LA UTILIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS."

ESTO HACE SUPONER QUE EN RAZÓN DE SER MENOR DE EDAD, EL INDIVIDUO, NO ES LIBRE DE DISPONER DE SU PERSONA, PORQUE AÚN NO HA ADQUIRIDO EL LLAMADO ESTATUTO JURÍDICO PERFECTO, TODO ESTO, SIEMPRE QUE NO HAYA OPERADO LA EMANCIPACIÓN QUE LE HARÍA SALIR DE LA PATRIA POTESTAD.

ALGO QUE TAMBIÉN CONTEMPLA NUESTRA CARTA MAGNA, EN CUANTO A MENORES, ES EL HECHO DE LA PROHIBICIÓN DE LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS: ASÍ COMO EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL Y TODO TRABAJO DESPUÉS DE LAS DIEZ DE LA NOCHE, DE LOS MENORES DE 16 AÑOS. LO ANTERIOR, AUNADO A LO QUE SE DISPONE EN EL SENTIDO DE QUE ESTOS NO PUEDEN TRABAJAR MÁS DE SEIS HORAS DIARIAS, NI INTERVENIR EN TRABAJOS DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO, REFLEJA QUE SE DEBEN ENTENDER ESTAS DISPOSICIONES COMO PRINCIPIOS PROTECTORES PARA DICHOS JÓVENES; YA QUE EN ESTA ETAPA DE DESARROLLO FÍSICO Y MENTAL, LA SOCIEDAD ESTÁ OBLIGADA A VELAR POR SU CRECIMIENTO Y SALUD.

LAS LEYES SON INTRINSECAMENTE FRIAS Y NUNCA PUEDEN AJUSTARSE DEL TODO, A LAS CIRCUNSTANCIAS GENERALES DE LOS GOBERNADOS PARA QUE ESTOS SEAN FELICES, PERO SÍ SON UN FACTOR DE EQUILIBRIO Y DE FRENO PARA EVITAR DESORDENES INIMAGINABLES.

ASÍ PUES, EN RELACIÓN CON LO EXPUESTO, A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIREMOS LO QUE MARIO DE LA CUEVA, SEÑALA EN EL SENTIDO

DE QUE: " LAS LEYES DEL TRABAJO SON ASI: APARECIERON LAS NUESTRAS COMO IDEALES, MUCHOS DE LOS CUALES AUN NO SE ALCANZAN, Y NO PODRÁN REALIZARSE EN UN SISTEMA SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO. AL QUE LO UNICO QUE LE INTERESA ES EL CRECIMIENTO Y PROGRESO DE LA EMPRESA..." (31)

EL PRINCIPIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES ESTÁ DADO EN NUESTRA CONSTITUCIÓN, Y LO QUE HOY RESULTA OBLIGATORIO Y NECESARIO ES LA PARTICIPACIÓN DE LOS SECTORES SOCIALES, POLÍTICOS, GUBERNAMENTALES, ETC., PARA PODER LOGRAR, AUNQUE SEA UN PEQUEÑO PERO IMPORTANTE MEJORAMIENTO DE LA SITUACIÓN QUE VIVEN DÍA A DÍA LOS MENORES DE EDAD CUANDO POR CAUSAS AJENAS A ELLOS, SE VEN EN LA NECESIDAD DE SALIR A GANARSE UN POCO DE DINERO, Y MÁXIME CUANDO ESTOS TIENEN MENOS DE 14 AÑOS: PORQUE LAS LEYES POR EL SOLO HECHO DE SER CREDAS NO RESUELVEN EN LO MÁS MÍNIMO LA SINTOMATOLOGÍA QUE PADECEN LOS MENORES Y QUE LE PRODUCE CARENCIAS DE TODO TIPO, SINO QUE PARA HACER EFECTIVA LA LEY SE NECESITAN PLANES Y PROGRAMAS COORDINADOS CON TODOS LOS GRUPOS QUE TENGAN CONCIENCIA SOCIAL Y LA POSIBILIDAD, A VECES MATERIAL O A VECES MORAL, DE AYUDAR EN ESTE GRAVE PROBLEMA.

(31) DE LA CUEVA, MARIO. OB. CIT. P. 449.

5.2. EL MENOR TRABAJADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ESTE TEMA DE LA EDAD LEGAL PARA TRABAJAR TIENE UNA TRASCENDENCIA EVIDENTE EN EL ASPECTO SOCIAL Y ECONÓMICO, EN VIRTUD DE QUE MÁS DEL 50 % DE SU POBLACIÓN ES MENOR DE 18 AÑOS Y COMO CONSECUENCIA DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA EXISTENTE EN EL PAÍS, OBLIGA A TRABAJAR A LOS JÓVENES DESDE MUY TEMPRANA EDAD.

EN 1970 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LE DEDICA A LOS MENORES TRABAJADORES EL TÍTULO QUINTO BIS, CONSTITUIDO POR OCHO ARTÍCULOS QUE FUERON RECOGIDOS Y REPRODUCIDOS EN SU TOTALIDAD DE LA LEY LABORAL DE 1951, SALVO LO QUE SE REFIERE A LA OBLIGACIÓN DE IMPARTIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO AL MENOR TRABAJADOR, LA PROHIBICIÓN DE LABORAR EN TRABAJOS NOCTURNOS INDUSTRIALES LOS MENORES DE 18 AÑOS, Y LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE PAGAR AL MENOR CUANDO TRABAJE LOS DOMINGOS O DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

A CONTINUACIÓN NOS REFERIREMOS AL TRATAMIENTO QUE LA LEY LABORAL MEXICANA HACE DEL TRABAJO DE ESTOS INFANTES CON SUS MODALIDADES, NO OBSTANTE QUE HEMOS MENCIONADO A LO LARGO DEL PRESENTE TRABAJO, MUCHAS DE ESTAS.

PRIMERAMENTE EL ARTICULO QUINTO NOS SEÑALA QUE NO PRODUCIRÁ EFECTO LEGAL ALGUNO, NI IMPEDIRÁ EL GOCE Y EL EJERCICIO DE DERECHOS, LA ESTIPULACIÓN QUE ESTABLEZCA TRABAJOS PARA NIÑOS MENORES DE 14 AÑOS, ASI COMO EL TRABAJO NOCTURNO INDUSTRIAL, O EL TRABAJO DESPUÉS DE LAS VEINTIDOS HORAS, PARA MENORES DE 16 AÑOS; ENTENDIÉNDOSE QUE RIGE EN ESTOS CASOS LA LEY O LAS NORMAS SUPLETORIAS. LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EXPRESA O TACITAMENTE QUE CONTRARIEN ESTA DISPOSICIÓN SON NULAS DE PLENO DERECHO Y SE ENTIENDEN SUSTITUIDAS POR LAS DISPOSICIONES DE LA MISMA LEY, ALGO LOABLE EN BENEFICIO DE LOS INFANTES MEXICANOS.

HABLANDO DE LOS MENORES QUE SI PUEDEN TRABAJAR, COMPRENDIDOS ENTRE LOS 14 Y 16 AÑOS, SE EXPRESA QUE DEBEN HABER TERMINADO SU EDUCACIÓN OBLIGATORIA, ES DECIR LA PRIMARIA QUE IMPARTE DE MANERA GRATUITA EL ESTADO EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO POR LAS FRACCIONES VI Y VII DEL ARTICULO 30, CONSTITUCIONAL, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN QUE APRUEBE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, LOCAL O FEDERAL, EN QUÉ A SU JUICIO HAYA COMPATIBILIDAD ENTRE LOS ESTUDIOS Y EL TRABAJO. LA OBLIGACIÓN DE ESTA INSTITUCIÓN SOCIAL ES VELAR POR EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE ESTA GARANTÍA EN FAVOR DE AQUELLOS INFANTES QUE NO HAYAN TERMINADO SU EDUCACIÓN OBLIGATORIA.

LOS MENORES COMPRENDIDOS EN ESTA EDAD REQUIEREN PARA TRABAJAR, DE LA AUTORIZACIÓN DE SUS PADRES O TUTORES Y A FALTA DE ELLOS, DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, DEL INSPECTOR DEL TRABAJO, DE LA AUTORIDAD POLITICA O DEL SINDICATO A QUE PERTENEZCAN. ESTE ÚLTIMO SUPUESTO SE FUNDAMENTA EN EL ARTÍCULO 362 QUE A LA LETRA DICE: " PUEDEN FORMAR PARTE DE LOS SINDICATOS LOS TRABAJADORES MAYORES DE CATORCE AÑOS."

ADEMÁS DE LO SEÑALADO, NINGÚN PATRÓN PODRÁ UTILIZAR LOS SERVICIOS DE ESTOS MENORES, CUANDO NO OBTENGAN Y PRESENTEN UN CERTIFICADO MÉDICO EXPEDIDO POR CUALQUIER MÉDICO, AUNQUE ES MÁS CONVENIENTE QUE SEA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, QUE ACREDITE SU APTITUD PARA EL TRABAJO. AUNADO A ESTO DEBERÁN SOMETERSE A LOS EXÁMENES MÉDICOS QUE PERIÓDICAMENTE ORDENE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

LA LEY DEL TRABAJO DISPONE QUE LOS MAYORES DE 16 AÑOS TIENEN CAPACIDAD PLENA PARA CELEBRAR POR SÍ MISMOS CONTRATOS DE TRABAJO, ASÍ COMO TAMBIÉN GOZAN DE CAPACIDAD PROCESAL PARA INTENTAR ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO LAS ACCIONES QUE NAZCAN DE LA RELACIÓN O DEL CONTRATO DE TRABAJO. ESTO ÚLTIMO SE FUNDAMENTA EN EL ARTÍCULO 691, QUE SEÑALA LO SIGUIENTE: " LOS MENORES TRABAJADORES TIENEN CAPACIDAD PARA COMPARECER A JUICIO SIN NECESIDAD DE AUTORIZACIÓN ALGUNA...", Y

SE COMPLEMENTA EL MISMO, EXPONIENDO QUE: " 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." EN LA PARTE FINAL DE ESTE PRECEPTO, SE RESTRINGE LA CAPACIDAD PROCESAL DE LOS MENORES DE 16 AÑOS, AL IMPONÉRSELES UNA REPRESENTACIÓN DE OFICIO A TRAVÉS DEL ÓRGANO DE DEFENSA ANTES CITADO.

EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXXI, DE LA CONSTITUCIÓN SE SEÑALA QUE " ... SERÁ COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES, LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE TRABAJO...". DE AQUÍ QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PROTEGA TODO EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD A TRAVÉS DE LA VIGILANCIA ESTRECHA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y CLARO, CON LA COLABORACIÓN DE LOS PADRES, ORGANIZACIONES SINDICALES Y PATRONES; PORQUE DE LO CONTRARIO RESULTARÍA NUGATORIA LA PROTECCIÓN PARA ESTOS INFANTES.

LA OBLIGACIÓN QUE TIENE ÉSTE ÓRGANO DE INSPECCIÓN, SE BASA EN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 541 DE LA LEY EN ESTUDIO, QUE SEÑALA, ENTRE OTRAS COSAS, EL DEBER DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO RELACIONADAS A DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES EN MATERIA DE MENORES.

AHONDANDO UN POCO MÁS EN ESTO, DIREMOS QUE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO TIENE, ENTRE OTRAS FUNCIONES, LAS SIGUIENTES:

- I.- VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO.
- II.- ASESORAR TÉCNICA Y PRÁCTICAMENTE A TRABAJADORES Y PATRONES PARA BUSCAR LA MANERA MÁS EFECTIVA DE CUMPLIR LAS NORMAS DE TRABAJO.
- III.- HACER DEL CONOCIMIENTO DE LAS AUTORIDADES LAS DEFICIENCIAS Y VIOLACIONES QUE OBSERVEN EN LAS EMPRESAS.
- IV.- LLEVAR A CABO ESTUDIOS Y ACOPIAR DATOS QUE SOLICITEN LAS AUTORIDADES CON EL FIN DE ARMONIZAR LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.

LOS INSPECTORES DEL TRABAJO SON AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, FEDERALES O LOCALES. A LOS CUALES SE LES HA ENCARGADO EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y SUS REGLAMENTOS. TIENEN UNA IMPORTANTE FUNCIÓN SOCIAL QUE DESAFORTUNADAMENTE NO CUMPLEN, PORQUE SUS ACTIVIDADES SE CONCRETAN AL LEVANTAMIENTO DE INFRACCIONES.

EN CUESTIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE, SE DISPONE QUE NO PUEDEN SER UTILIZADOS LOS MENORES EN ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES LABORES:

- A) PELIGROSAS
- B) INSALUBRES

C) LAS QUE POR CONDICIONES FÍSICAS, QUÍMICAS O BIOLÓGICAS DEL MEDIO EN QUE PRESTAN SUS SERVICIOS, PUEDEN ACTUAR SOBRE SU VIDA, DESARROLLO, SALUD FÍSICA Y MENTAL.

POR LO QUE RESPECTA A LAS LABORES PELIGROSAS DEBEMOS ENTENDER QUE SON AQUELLAS QUE EN EL DESEMPEÑO DE LA MISMA, PUEDEN PROVOCAR ALGÚN ACCIDENTE QUE TENGA COMO CONSECUENCIA LA PÉRDIDA, EN MENOR O MAYOR GRADO, DE ALGUNO DE LOS SENTIDOS, O BIEN, DE ALGÚN MIEMBRO DE SU CUERPO.

LAS LABORES INSALUBRES SON AQUELLAS EN LAS QUE EL MENOR POR EL CONTACTO CON UN AMBIENTE O UTENCILIOS DE TRABAJO, PRODUZCAN EN ÉL ALGUNA ENFERMEDAD CRÓNICA QUE DERIVE EN UNA DISCAPACIDAD PARA DESENVOLVERSE EN SU VIDA.

LAS CONDICIONES FÍSICAS, QUÍMICAS O BIOLÓGICAS SERÁN LAS QUE PREDOMINEN EN EL LUGAR DE TRABAJO Y QUE POR SU PELIGROSIDAD PUEDAN PROVOCAR EN EL MENOR LESIONES A FUTURO QUE MERMEN EL DESARROLLO DE SU CUERPO O DE SU MENTE.

TAMBIÉN SE ESTABLECE QUE ESTÁ PROHIBIDA LA UTILIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE 16 AÑOS, CUANDO SE TRATE DE LLEVARLO A CABO EN CANTINAS O BARES, DE FORMA AMBULANTE, TRABAJOS SUBTERRÁNEOS O SUBMARINOS, O AQUELLOS QUE IMPLIQUEN UN ESFUERZO

QUE PUEDA MERMAR SU CAPACIDAD FÍSICA, SU MORALIDAD O SUS BUENAS COSTUMBRES. Y TRATÁNDOSE DE LOS MENORES DE 18 AÑOS NO ESTA PERMITIDO QUE LLEVEN A CABO ACTIVIDADES LABORALES NOCTURNAS EN LAS INDUSTRIAS.

ESTO ESTÁ RELACIONADO CON LO QUE SE SEÑALA EN EL CAPITULO CORRESPONDIENTE AL TRABAJO EN LOS BUQUES, QUE CONTEMPLA QUE NO ESTÁ PERMITIDO ÉSTE CUANDO SE TRATE DE MENORES DE 15 AÑOS Y TAMPOCO DE AQUELLOS MENORES DE 18 AÑOS, QUE LO HAGAN EN CALIDAD DE PAÑOLEROS O FOGONEROS; Y POR OTRO LADO EN LA LEY TAMBIÉN SE EXPRESA QUE QUEDA IMPEDIDO EL PATRÓN PARA PONER A TRABAJAR A UN MENOR DE 16 AÑOS EN AQUELLAS LABORES DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL.

EL ARTÍCULO 29, QUE REFIERE LA PROHIBICIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE LOS MENORES DE 18 AÑOS PARA PRESTAR SERVICIOS FUERA DE LA REPÚBLICA, SALVO QUE SE TRATE, ENTRE OTROS, DE TÉCNICOS PROFESIONALES, DEPORTISTAS Y TODO TRABAJADOR ESPECIALIZADO, SURGE, SEGÚN LO SEÑALA MARIO DE LA CUEVA, DE QUE: " ... EN EL LOCAL DONDE SE PREPARABA LA LEY NUEVA EXISTE EL CUADRO DE UN NIÑO-BRACERO, CONTRATADO POR NADIE SABE QUIEN, COMO TAMPOCO SE SABE SI REGRESÓ A SU PUEBLO." (32)

(32) IBIDEM. P. 452.

RESPECTO DE LA JORNADA DE TRABAJO, LA LEY NOS DICE QUE,
" LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECISÉIS AÑOS NO
PODRÁ EXCEDER DE SEIS HORAS DIARIAS Y DEBERÁ DIVIDIRSE EN
PERIODOS MÁXIMOS DE TRES HORAS. ENTRE LOS DISTINTOS
PERIODOS DE LA JORNADA, DISFRUTARÁN DE REPOSOS DE UNA HORA POR
LO MENOS." ESTO SE COMPLEMENTA CON LO QUE SE DISPONE EN EL
SENTIDO DE QUE ESTÁ PROHIBIDO UTILIZAR A LOS MENORES DE 16 AÑOS
EN HORAS EXTRAORDINARIAS, ASÍ COMO EN LOS DÍAS DOMINGOS Y DE
DESCANSO OBLIGATORIO.

LOS MENORES DE 16 AÑOS PODRÁN DISFRUTAR DE UN PERIODO
ANUAL DE VACACIONES PAGADAS DE 15 DÍAS LABORABLES, POR LO
MENOS, Y ADEMÁS ESTOS TIENEN EL DERECHO A QUE SE LES CUBRA UNA
PRIMA DEL 25 % SOBRE LOS SALARIOS QUE LES CORRESPONDAN DURANTE
EL PERIODO DE SUS VACACIONES.

EN RESUMEN, LA LEY DISPONE QUE LOS PATRONES QUE TENGAN A
SU SERVICIO EL TRABAJO DE MENORES DE 16 AÑOS DEBERÁN, ENTRE
OTRAS COSAS:

- A) EXIGIR CERTIFICADO MÉDICO
- B) DISTRIBUIR EL TRABAJO PARA QUE PUEDAN ACUDIR A SUS
ESCUELAS
- C) CAPACITARLOS
- D) PROPORCIONAR A LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO LOS
INFORMES QUE SOLICITEN

A) LOS CERTIFICADOS MÉDICOS DEBEN PRESENTARLOS EL MENOR O SUS REPRESENTANTES LEGALES AL MOMENTO DE QUE SE LLEVARA A CABO EL CONTRATO DE TRABAJO, EN DONDE SE ESPECIFICARÁ, PREVIO EXAMEN, LAS CONDICIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS QUE GUARDA EL MENOR, Y PERMITA SABER SI ES APTO PARA LA LABOP.

B) EN EL CASO DE DISTRIBUCIÓN PARA QUE PUEDAN ACUDIR LOS MENORES A SUS ESCUELAS, DADA LA IMPORTANCIA DE LA INSTRUCCIÓN ESCOLAR ELEMENTAL, EL PATRÓN DEBE PERMITIR A LOS NIÑOS QUE VAYAN A LOS CENTROS ESCOLARES, PARA LO CUAL DEBE REALIZAR PROGRAMAS PARA TAL FIN, SIN AFECTAR LAS LABORES PROPIAS DE LA EMPRESA.

C) EN CUANTO A LA CAPACITACIÓN, POR DISPOSICIÓN CONSTITUCIONAL, EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A PROPORCIONARLA A SUS TRABAJADORES; EN CASO DE LOS MENORES, DE ACUERDO A LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

D) LOS INFORMES QUE EL PATRÓN DEBE DAR A LAS AUTORIDADES SERÁN A SOLICITUD DE ÉSTA, A FIN DE QUE SE CERCIORE DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO.

TODAS ESTAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES AL NO SER ACATADAS, TRAEN COMO CONSECUENCIA LA IMPOSICIÓN DE MULTAS EQUIVALENTES DE 3 A 155 VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL.

CALCULADO EN BASE A LA CUOTA DIARIA DE ESTE MISMO SALARIO VIGENTE, EN EL LUGAR Y TIEMPO EN QUE SE COMETA LA VIOLACIÓN. EN LO QUE CONCIERNE A LA FALTA DE ATENCIÓN DE LOS PATRONES PARA QUE UN MENOR DE 16 AÑOS NO LABORE HORAS EXTRAORDINARIAS, ESTE TIEMPO SE PAGARÁ CON UN 200 % MÁS DEL SALARIO QUE CORRESPONDA A LAS HORAS DE LA JORNADA, Y EL SALARIO DE LOS DOMINGOS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO.

ASI PUES, TENEMOS QUE NUESTRA LEY CONTEMPLA ASPECTOS RELEVANTES EN BENEFICIO DE LOS NIÑOS, PERO QUE NO SON SUFICIENTES PARA LA REALIDAD QUE SE VIVE EN LOS DIFERENTES CAMPOS DE TRABAJO QUE BRINDA LA CIUDAD DE MÉXICO. LA SOLUCIÓN CONSISTIRÍA EN QUE EL ESTADO MEXICANO ASUMA LA RESPONSABILIDAD DE TODOS LOS MENORES DE 14 AÑOS QUE DE MODO INDISPENSABLE NECESITEN DEL TRABAJO PARA PODER VIVIR, GARANTIZANDO ALIMENTACIÓN, EDUCACIÓN, DIVERSIÓN, INSTRUCCIÓN, ETC., A FIN DE IRLOS ACOMODANDO EN LA VIDA ECONÓMICA DEL PAÍS.

5.3. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES DE EDAD.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, QUE INGRESÓ A LAS NACIONES UNIDAS EN DICIEMBRE DE 1946, ES UNA SUPERVIVENCIA

DE LA EXTINTA SOCIEDAD DE NACIONES. Y TIENE UNA REPRESENTACION TRIPARTITA. COMPUESTA POR DELEGADOS DE LOS GOBIERNOS, DE LOS PATRONES Y DE LOS OBREROS.

LA O.I.T. TIENE COMO FINALIDAD EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN TODO EL MUNDO A TRAVÉS DE UNA ACCIÓN CONCERTADA INTERNACIONAL. LA REGULACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO Y JORNADA MÁXIMA DE LABORES, PREVENCIÓN DEL DESEMPLEO. PROTECCIÓN AL SALARIO Y AL TRABAJADOR CONTRA ENFERMEDADES Y LESIONES, PROTECCIÓN DE NIÑOS, MUJERES Y JÓVENES, ETC. (33)

A LO LARGO DE SU EXISTENCIA HA ADOPTADO DIVERSOS INSTRUMENTOS QUE BENEFICIAN A LOS MENORES DE EDAD, EN LOS PAISES MIEMBROS DE ÉSTE ENTE INTERNACIONAL.

EN DIVERSOS CONVENIOS LLEVADOS A CABO DESDE 1919 EN EL SENO DE LA O.I.T., SE HA TRATADO LA EDAD MÍNIMA PARA EL INGRESO A TRABAJOS A) MARÍTIMOS, B) AGRÍCOLAS, C) COMO PAÑOLEROS Y FOGONEROS, D) NO INDUSTRIALES, E) PERCA, F) SUBTERRÁNEOS, ETC: CON LOS CUALES SE HA PROCURADO PROTEGER A LOS NIÑOS.

A CONTINUACIÓN SEÑALAREMOS LOS 6 CONVENIOS QUE MÉXICO HA RATIFICADO EN MATERIA DE TRABAJO DE MENORES. PARA ANALIZAR

(33) SEPULVEDA, CÉSAR DERECHO INTERNACIONAL. DÉCIMO CUARTA EDICIÓN. PORRUA S.A. MÉXICO. PP. 314-315.

ALGUNOS DE ELLOS CON POSTERIORIDAD:

- I CONVENIO 16 RELATIVO AL EXAMEN MÉDICO OBLIGATORIO DE LOS MENORES EMPLEADOS A BORDO DE LOS BUQUES.
- II CONVENIO 58 POR EL QUE SE FIJA LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN DE LOS NIÑOS AL TRABAJO MARÍTIMO (REVISADO EN 1938).
- III CONVENIO 90 RELATIVO AL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA (REVISADO EN 1948).
- IV CONVENIO 112 RELATIVO A LA EDAD MÍNIMA PARA LABORES DE PESCADORES.
- V CONVENIO 123 RELATIVO A LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO SUBTERRÁNEO EN LAS MINAS.
- VI CONVENIO 124 RELATIVO AL EXÁMEN MÉDICO DE APTITUD DE LOS MENORES PARA EL EMPLEO EN TRABAJOS SUBTERRÁNEOS EN LAS MINAS.

ALGUNOS CONVENIOS QUE EN MATERIA DE EXÁMENES MÉDICOS A MENORES PARA ADMISIÓN AL TRABAJO, HA EMITIDO LA O.I.T. SON LOS SIGUIENTES:

- A) CONVENIO NÚMERO 77, AQUELLOS QUE SE REALICEN EN LA INDUSTRIA, SUSCRITO EN 1946.

B) CONVENIO NÚMERO 78. LOS LLEVADOS A CABO EN TRABAJOS NO INDUSTRIALES, SUSCRITO EN 1946.

C) CONVENIO NÚMERO 124, SOBRE LOS REALIZADOS EN EL TRABAJO SUBTERRÁNEO, SUSCRITO EN 1956, ETC.

LOS CONVENIOS QUE REVISTEN MAYOR IMPORTANCIA SON LOS NÚMERO 77 Y 78, QUE DISPONEN COMO EDAD MÍNIMA PARA ACCESO AL TRABAJO, LA DE 18 AÑOS, EXCEPTO QUE UN MINUCIOSO EXAMEN MÉDICO ACREDITE LA APTITUD DEL MENOR PARA DESARROLLAR LA LABOR EN LA QUE SE UTILIZARÁ. AL DAR OCUPACIÓN A UN INFANTE CON MENOS DE 18 AÑOS DEBE HABER INSPECCIÓN MÉDICA PARA QUE CONTINUE SU EMPLEO, HASTA QUE ALCANCE LOS 18 AÑOS LLEVANDO A CABO PRUEBAS MÉDICAS PRESCRITAS POR CADA LEGISLACIÓN. CUANDO SE TRATA DE TRABAJOS PELIGROSOS, LOS EXÁMENES SE PROLONGAN HASTA LOS 21 AÑOS.

EN CUANTO A TRABAJO NOCTURNO DE MENORES, LA O.I.T. SE OCUPÓ DE ESTO CUANDO INICIÓ SUS LABORES EN 1919, ADOPTANDO EL CONVENIO NÚMERO 6, RELATIVO AL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA, QUE PROSCRIBIÓ EL EMPLEO DE MENORES DE 16 AÑOS EN EMPRESAS INDUSTRIALES, PÚBLICAS O PRIVADAS, O EN SUS DEPENDENCIAS, CON EXCEPCIÓN DE AQUELLAS EN QUE ÚNICAMENTE ESTÉN EMPLEADOS LOS MIEMBROS DE UNA MISMA FAMILIA. PARA LOS EFECTOS DE ESTE CONVENIO, SE CONSIDERÓ EL TÉRMINO "NOCHE" COMO

EL PERIODO DE ONCE HORAS CONSECUTIVAS, POR LO MENOS, QUE COMPRENDIA EL INTERVALO QUE HEDTABA ENTRE LAS 10 DE LA NOCHE Y LAS 5 DE LA MAÑANA, AMPLIADO A DOCE HORAS EN 1948.

RESPECTO AL TRABAJO NO INDUSTRIAL, SE ADOPTÓ EN 1946 EL CONVENIO NUMERO 79, RELATIVO A LA LIMITACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN TRABAJOS NO INDUSTRIALES, QUE PROHIBE EL TRABAJO NOCTURNO DE MENORES, DURANTE PERIODOS QUE OSCILAN ENTRE DOCE Y CATORCE HORAS, SEGÚN EL CASO. (34)

EL DESARROLLO FISICO DE LOS MENORES, SE BAJA EN LA RECOMENDACIÓN NÚMERO 4 SOBRE EL SATURNISMO, YA QUE OFRECE A ESTOS, PROTECCION CONTRA LA INTOXICACIÓN PLÚMBICA, PROHIBIENDO EL EMPLEO DE LOS MENORES DE 18 AÑOS EN TRABAJOS QUE EL PROPIO INSTRUMENTO ENUMERA; PARA PERMITIR QUE LOS NIÑOS SE DESARROLLEN FISICAMENTE. (35)

5.3.1. CONVENIO POR EL QUE SE FIJA LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN DE LOS NIÑOS AL TRABAJO MARÍTIMO.

ESTE ES UNO DE LOS POCOS CONVENIOS QUE MÉXICO HA

-
- (34) O.I.T. CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO 1919-1984, GINEBRA, P. 640.
- (35) BARROSO FIGUEROA, JOSÉ DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PORRÚA S.A. P. 339.

RATIFICADO EN MATERIA DE TRABAJO DE MENORES. MISMO QUE FUE ADOPTADO POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 24 DE OCTUBRE DE 1936 CON EL NÚMERO 58. Y QUE A CONTINUACIÓN HEMOS DE TRATAR EN LOS ARTICULOS QUE NOS INTERESAN. PARA MAYOR ABUNDAMIENTO DE NUESTRO ESTUDIO.

ARTICULO 2

1. LOS NIÑOS MENORES DE QUINCE AÑOS, NO PODRÁN PRESTAR SERVICIOS A BORDO DE NINGÚN BUQUE, EXCEPCIÓN HECHA DE AQUELLOS BUQUES EN LOS QUE ESTÉN EMPLEADOS ÚNICAMENTE LOS MIEMBROS DE UNA MISMA FAMILIA.

2. SIN EMBARGO, LA LEGISLACIÓN NACIONAL PODRÁ AUTORIZAR LA ENTREGA DE CERTIFICADOS QUE PERMITAN A LOS NIÑOS DE CATORCE AÑOS DE EDAD, POR LO MENOS, SER EMPLEADOS CUANDO UNA AUTORIDAD ESCOLAR U OTRA AUTORIDAD APROPIADA, DESIGNADA POR LA LEGISLACIÓN NACIONAL, SE CERCIORE DE QUE ESTE EMPLEO ES CONVENIENTE PARA EL NIÑO, DESPUÉS DE HABER CONSIDERADO DEBIDAMENTE SU SALUD Y SU ESTADO FÍSICO, ASÍ COMO LAS VENTAJAS FUTURAS E INMEDIATAS QUE EL EMPLEO PUEDA PROPORCIONARLE.

EL SENTIDO DE ESTE ARTÍCULO SE ENCAMINA A LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES DE 15 AÑOS QUE PUDIERAN TRABAJAR EN UN BUQUE. MENCIONANDO QUE EXISTEN CAUSAS DE EXCEPCIÓN PARA EL CASO DE QUE

SE TRATE DE AQUELLAS NAVES EN DONDE TRABAJEN ÚNICAMENTE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA. ESTO PORQUE SUPUESTAMENTE LA FAMILIA VELARÁ POR SU SEGURIDAD EN EL CASO DE QUE LE ENCOMIENDEN UN TRABAJO.

ADEMÁS SE REFIERE A OTRO TIPO DE CAUSAS PARA QUE LOS MENORES DE 14 AÑOS PUEDAN LABORAR EN ESTAS MÁQUINAS. SIEMPRE QUE LA AUTORIDAD HAYA TENIDO CONOCIMIENTO DE ESA SITUACIÓN Y QUE MEDIANTE ESTUDIOS PREVIOS SE CORROBORE LA CONDICIÓN FÍSICA DE ESTOS NIÑOS PARA QUE ESTÉN EN APTITUD DE REALIZAR LA LABOR ENCOMENDADA.

ARTICULO 3

LAS DISPOSICIONES DEL ARTICULO 2 NO SE APLICARÁN AL TRABAJO DE LOS NIÑOS EN LOS BUQUES ESCUELA, A CONDICIÓN DE QUE LA AUTORIDAD PÚBLICA APRUEBE Y VIGILE DICHO TRABAJO.

ARTICULO 4

A FIN DE PERMITIR EL CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE CONVENIO, TODO CAPITÁN O PATRÓN DEBERÁ LLEVAR UN REGISTRO DE INSCRIPCIÓN O UNA LISTA DE LA TRIPULACIÓN DONDE SE MENCIONE A TODAS LAS PERSONAS MENORES DE DIECISEIS AÑOS EMPLEADAS A BORDO Y DONDE SE INDIQUE LA FECHA DE

SU NACIMIENTO. (36)

ESTE TIPO DE CONTROLES ES PERTINENTE LLEVARLO A CABO PARA QUE DE ESTA FORMA SE CONDZCA FENACIENTEMENTE LA CLASE DE TRIPULACIÓN QUE LLEVA EL BUQUE Y SE PUEBAN TOMAR MEDIDAS PARA CADA UNO DE ELLOS EN SU BENEFICIO.

CABE SEÑALAR QUE EN CUANTO A ESTE ORDENAMIENTO, EXISTE UN INSTRUMENTO QUE SE REFIERE AL EXAMEN MÉDICO OBLIGATORIO DE LOS MENORES EMPLEADOS A BORDO DE LOS BUQUES, ADOPTADO EL 25 DE OCTUBRE DE 1921 POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

EN EL ARTICULO SEGUNDO DE ESTE ÚLTIMO CONVENIO SE DISPONE QUE EL CERTIFICADO MÉDICO, PREVIO EXAMEN, PARA QUE UN MENOR DE 18 AÑOS PUEDA LABORAR EN LOS BUQUES, DEBERÁ PROBAR SU APTITUD Y SERÁ FIRMADO POR UN MÉDICO RECONOCIDO POR LA AUTORIDAD COMPETENTE.

EN EL TERCER ARTICULO SE ESTABLECE QUE ESTOS EXÁMENES MÉDICOS TENDRÁN QUE REALIZARSE A INTERVALOS QUE NO EXCEDAN DE UN AÑO, RESPECTO DE LOS CUALES SE EXPEDIRÁ UN NUEVO CERTIFICADO MÉDICO QUE CUMPLA LOS FINES DEL ANTERIOR. SI LLEGARE A

(36) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OB. CIT. PP. 375-376.

CADUCAR EL CERTIFICADO DURANTE UN VIAJE. ESTE SE PRORROGARA HASTA EL FIN DEL MISMO

EL SEÑALAMIENTO DEL ARTICULO CUARTO ES EN EL SENTIDO DE QUE POR CAUSAS DE URGENCIA PUEDE ADMITIRSE EL TRABAJO DE UN MENOR DE 18 AÑOS SIN EL EXAMEN REFERIDO, CON LA CONDICION DE QUE EN EL PRIMER PUERTO A QUE LLEGARE EL BUQUE, SE PRACTIQUE DICHA PRUEBA.

5.3.2. CONVENIO RELATIVO A LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO SUBTERRÁNEO EN LAS MINAS.

"LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ... ADOPTA, CON FECHA VEINTIDÓS DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y CINCO...", EL CONVENIO NÚMERO 123 SOBRE LA EDAD MÍNIMA PARA EL TRABAJO SUBTERRÁNEO, TAMBIÉN RATIFICADO POR MÉXICO, QUE EN SU ARTICULADO SEÑALA LO SIGUIENTE:

ARTICULO 2

1. LAS PERSONAS MENORES DE UNA EDAD MÍNIMA DETERMINADA, NO DEBERÁN SER EMPLEADAS NI TRABAJAR EN LA PARTE SUBTERRÁNEA DE LAS MINAS.

2. LOS MIEMBROS AL RATIFICAR EL CONVENIO ESPECIFICARÁN LA EDAD MÍNIMA EN UNA DECLARACIÓN ANEXA A SU RATIFICACIÓN.

3. LA EDAD MÍNIMA NO SERÁ EN NINGÚN CASO INFERIOR A 16 AÑOS.

EL SENTIMIENTO PROTECTOR DE ESTA MEDIDA VIENE A COADYUVAR EN LA TAREA DE IMPEDIR LA EXPLOTACIÓN DE LOS MENORES QUE SE VEAN EN LA NECESIDAD DE TRABAJAR EN LAS MINAS, A TRAVÉS DE LA FIJACIÓN DE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO.

ARTICULO 4

1. LA AUTORIDAD COMPETENTE DEBERÁ TOMAR TODAS LAS MEDIDAS NECESARIAS, COMPRENDIDO EL ESTABLECIMIENTO DE SANCIONES APROPIADAS, PARA ASEGURAR LA EFECTIVA OBSERVANCIA DE LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE CONVENIO.

2. TODO MIEMBRO QUE RATIFIQUE EL PRESENTE CONVENIO SE COMPROMETE A MANTENER UN SERVICIO DE INSPECCIÓN APROPIADO PARA CONTROLAR LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DEL CONVENIO, O A CERCIORARSE DE QUE SE EFECTÚA LA INSPECCIÓN APROPIADA.

3. LA LEGISLACIÓN NACIONAL DEBERÁ DETERMINAR LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE CONVENIO.

4. EL EMPLEADOR TENDRÁ A DISPOSICIÓN DE LOS INSPECTORES UN REGISTRO DE LAS PERSONAS QUE ESTÁN EMPLEADAS O QUE TRABAJAN EN LA PARTE SUBTERRÁNEA DE LA MINA Y CUYA EDAD EXCEDA EN MENOS DE DOS AÑOS DE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN, ESPECIFICADA. EN ESTE REGISTRO SE ANOTARÁN: A) FECHA DE NACIMIENTO, Y B) FECHA EN QUE LA PERSONA TRABAJÓ POR PRIMERA VEZ.

5. EL EMPLEADOR PONDRÁ A DISPOSICIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES QUE LO SOLICITEN LAS LISTAS DE PERSONAS EMPLEADAS O QUE TRABAJEN EN LA PARTE SUBTERRÁNEA DE LA MINA Y CUYA EDAD EXCEDA EN MENOS DE DOS AÑOS DE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN ESPECIFICADA. EN ESAS LISTAS SE INDICARÁN LA FECHA DE NACIMIENTO DE ESAS PERSONAS Y LA FECHA EN QUE FUERON EMPLEADAS O TRABAJARON EN LABORES SUBTERRÁNEAS EN LA EMPRESA POR PRIMERA VEZ.

NECESARIAMENTE PARA QUE CUALQUIER DISPOSICIÓN SEA EFECTIVA SE REQUIERE DE SANCIONES QUE OBLIGUEN A LOS PATRONES A TOMAR LAS DEBIDAS PRECAUCIONES AL EMPLEAR A UN MENOR EN ESTE TIPO DE TRABAJOS: YA QUE DE LO CONTRARIO NO HABRÍA UN FRENO PARA EL ABUSO DE LOS EMPLEADORES, QUE CON EL AFÁN DE QUE SU EMPRESA SEA PRODUCTIVA Y EFICIENTE, DEJE DE TOMAR EN CUENTA LAS CONDICIONES EN LAS QUE LABORAN SUS TRABAJADORES.

LA INSPECCIÓN QUE SE MENCIONA PUGNA POR LA EXACTA

APLICACIÓN DE LAS NORMAS EN CUESTIÓN, MISMA QUE DEBE REALIZARSE OPORTUNA Y EFICAZMENTE PARA PROTECCIÓN DE LOS SUJETOS BENEFICIARIOS.

ARTICULO 5

LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN QUE HABRÁ DE ESPECIFICARSE EN CUMPLIMIENTO DE LOS ARTÍCULOS 2 Y 3 DEL PRESENTE CONVENIO DEBERÁ SER DETERMINADA PREVIA CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES MÁS REPRESENTATIVAS DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES INTERESADAS." (37)

CABE SEÑALAR QUE EN CONCORDANCIA CON ESTE INSTRUMENTO, EXISTE EL CONVENIO NÚMERO 124 RELATIVO AL EXAMEN MÉDICO DE APTITUD DE LOS MENORES PARA EL EMPLEO EN TRABAJOS SUBTERRÁNEOS EN LAS MINAS, DEL QUE SEÑALAREMOS LO MÁS RELEVANTE PARA ESTE TEMA.

ESTE CONVENIO DISPONE QUE PARA EL EMPLEO O TRABAJO SUBTERRÁNEO EN LAS MINAS DE PERSONAS MENORES DE 21 AÑOS SE DEBERÁ EXIGIR UN EXAMEN MÉDICO COMPLETO DE APTITUD Y POSTERIORMENTE EXÁMENES PERIÓDICOS A INTERVALOS QUE NO EXCEDAN DE UN AÑO.

(37) IBIDEM. Pp. 1195-1196.

PODRÁN ADOPTARSE OTRAS MEDIDAS PARA LA VIGILANCIA MÉDICA DE LOS MENORES CUYA EDAD ESTÉ COMPRENDIDA ENTRE 18 Y 21 AÑOS. SI LA AUTORIDAD COMPETENTE DESPUÉS DE OIR EL DICTAMEN MÉDICO Y DESPUÉS DE CONSULTAR A LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES INTERESADAS, Y CON EL ACUERDO DE ÉSTAS, ESTIMA QUE ESTAS MEDIDAS SON EQUIVALENTES O MÁS EFECTIVAS QUE LAS ESTIPULADAS EN EL PÁRRAFO QUE ANTECEDE.

EN EL ARTÍCULO TERCERO SE ESTABLECE QUE LOS EXÁMENES MÉDICOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO SEGUNDO:

A) DEBERÁN SER EFECTUADOS BAJO LA RESPONSABILIDAD Y EL CONTROL DE UN MÉDICO CALIFICADO APROBADO POR LA AUTORIDAD COMPETENTE;

B) DEBERÁN SER CERTIFICADOS EN FORMA APROPIADA.

SE EXIGIRÁ UNA RADIOGRAFÍA PULMONAR CON OCASIÓN DEL EXÁMEN MÉDICO INICIAL Y TAMBIÉN, SI SE LE CONSIDERA NECESARIA DESDE UN PUNTO DE VISTA MÉDICO CON OCASIÓN DE EXÁMENES PERIÓDICOS.

LOS EXÁMENES EXIGIDOS POR EL PRESENTE CONVENIO NO DEBERÁN REPRESENTAR GASTO ALGUNO PARA LOS MENORES, A SUS PADRES, O A SUS TUTORES.

EN EL ARTICULO CUARTO ESTIMA QUE LA AUTORIDAD COMPETENTE DEBERÀ TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS INCLUIDO EL ESTABLECIMIENTO DE SANCIONES APROBADAS, PARA ASEGURAR LA EFECTIVA APLICACION DE LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE CONVENIO.

TODO MIEMBRO QUE RATIFIQUE EL CONVENIO SE COMPROMETE SEA A MANTENER UN SERVICIO DE INSPECCION APROPIADO PARA CONTROLAR LA APLICACION DE LAS DISPOSICIONES DEL CONVENIO, SEA DE CERCIORARSE DE QUE SE EFECTUA LA INSPECCION APROPIADA.

LA LEGISLACION NACIONAL DEBERÀ DETERMINAR LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CONVENIO.

EL EMPLEADOR TENDRÀ A DISPOSICION DE LOS INSPECTORES UN REGISTRO DE LAS PERSONAS QUE ESTÀN EMPLEADAS O QUE TRABAJAN EN LA PARTE SUBTERRÀNEA DE LA MINA Y QUE NO TIENEN 21 AÑOS. EN ESTE REGISTRO SE ANOTARÀN:

- A) LA FECHA DE NACIMIENTO
- B) INDICACIONES SOBRE LA NATURALEZA DE LA OCUPACION
- C) UN CERTIFICADO QUE ATESIGUE LA APTITUD PARA EL EMPLEO. SIN CONTENER DATOS DE CARÀCTER MÈDICO.

REALIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR MENOR DE 14 AÑOS

6.1. LA FALTA DE CONDICIONES DE TRABAJO REGLAMENTADAS EN FAVOR DEL TRABAJADOR MENOR DE 14 AÑOS.

A LO LARGO DEL DESARROLLO, EN LOS CAPÍTULOS QUE ANTECEDIERON, RESPECTO DEL TRABAJO DE LOS MENORES TANTO EN MÉXICO COMO EN DIVERSAS NACIONES DEL CONO SUR DE AMÉRICA, HEMOS TRATADO DE CREAR UN AMBIENTE PROPICIO PARA PODER ENTENDER LAS CAUSAS Y LOS EFECTOS DE ESTE TIPO DE LABORES EN NUESTRO PAÍS.

MUCHAS, COMO HEMOS VISTO, SON LAS CAUSAS QUE ORILLAN A LOS INFANTES MENORES DE 14 AÑOS A SALIR DE SUS HOGARES PARA PODER ADQUIRIR CIERTOS INGRESOS QUE LES PERMITAN CUBRIR SUS NECESIDADES ELEMENTALES A TRAVÉS DE SATISFACTORES QUE DE OTRA FORMA SOLO PODRÍAN ALLEGARSE SOLICITÁNDOLOS A LA GENTE.

ESTO NO SERÍA TAN GRAVE, SI NO FUERA PORQUE LA ETAPA EN LA CUAL LOS NIÑOS REALIZAN ESTE TRABAJO ES DE VITAL IMPORTANCIA YA QUE EN ESTOS PRIMEROS AÑOS DE SU VIDA DEBERÍAN ESTARSE PREPARANDO PARA MEJORES OPCIONES EN SU FUTURO. ES BIEN SABIDO QUE LOS NIÑOS DE TODO EL MUNDO TIENEN EN SUS MANOS, PARA BIEN O PARA MAL, LA POSIBILIDAD DE DIRIGIR SUS VIDAS Y LAS DE LOS DEMÁS PORQUE ELLOS SERÁN LOS RECTORES EL DÍA DE MAÑANA.

EN ESTE CAPÍTULO CABE SEÑALAR QUE LA NORMA JURÍDICA ES DINÁMICA Y NUNCA PERMANENTE EN SU CONTENIDO, A LOS JURISCONSULTOS DE TODAS LAS NACIONES LES ESTÁ ENCOMENDADA LA TAREA DE CONTEMPLAR LAS SITUACIONES QUE VIVE SU PUEBLO PARA ASÍ, CREAR LOS CUERPOS JURÍDICOS QUE VENGAN A REGULAR, MODIFICAR O CREAR INSTITUCIONES LEGALES NECESARIAS EN TODOS LOS CAMPOS.

EN ESTE ESTADO DE COSAS, LA LEY LABORAL A VECES NO PUEDE PROTEGER AMPLIAMENTE A LOS BENEFICIARIOS DE LA MISMA, YA SEA POR LAGUNAS EXISTENTES O BIEN POR LA FALTA DE RECURSOS NECESARIOS PARA QUE SU APLICACIÓN SEA EXACTA Y OPORTUNA. ES INNEGABLE QUE EL CAPÍTULO QUE CORRESPONDE AL TRABAJO DE LOS MENORES, INCLUIDO EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASÍ COMO DIVERSAS DISPOSICIONES QUE LO COMPLEMENTAN, DESDE UN PUNTO DE VISTA TEÓRICO O DOCTRINAL, SON GENEROSAS; PERO APLICADAS A LA REALIDAD ADOLESCEN DE FUERZA.

POR OTRO LADO, CABE SEÑALAR QUE EL EXCESO DE PROTECCIÓN EN UNA NORMA QUE TIENDA A BRINDARLA, PUEDE HACERLA ILUSORIA; PORQUE COLOCARÍA AL SUJETO PROTEGIDO EN UNA POSICIÓN DE DESVENTAJA QUE NO LE PERMITIRÍA APROVECHAR ESE PRIVILEGIO. YA QUE LLEVADO A LOS EXTREMOS TAL BENEFICIO TIENDE A SER ANIQUILADO.

AHORA BIEN, A CONTINUACIÓN HAREMOS UNA BREVE EXPLICACIÓN DE LAS CAUSAS QUE DAN LUGAR A QUE LOS MENORES DE 14 AÑOS SUFRAN INJUSTICIAS EN EL DESEMPEÑO DE SU ACTIVIDAD LABORAL:

A) DURANTE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS, LA MAYORÍA DE LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA HAN EXPERIMENTADO UN CRECIMIENTO SIN PRECEDENTE EN LA POBLACIÓN URBANA. LOS EFECTOS SOCIALES, PSICOLÓGICOS Y FÍSICOS DE LA URBANIZACIÓN SOBRE LOS NIÑOS HAN SIDO RECONOCIDOS EN CONTADAS OPORTUNIDADES. VIVIENDAS DE MALA CALIDAD, AGUA CONTAMINADA Y FALTA DE HIGIENE OCASIONAN ENFERMEGADES, ACCIDENTES, MALNUTRICIÓN Y EL DESARROLLO RETARDADO DEL NIÑO. EL ABANDONO DE LA POBLACIÓN INFANTIL Y OTROS PROBLEMAS SOCIALES ASOCIADOS CON LA POBREZA, TAMBIÉN SE MULTIPLICAN DENTRO DE LAS ÁREAS URBANAS MÁS POBRES, COMO EL TRABAJO DE LOS NIÑOS QUE NO HAN CUMPLIDO LOS 14 AÑOS.

ASÍ PUES, EN ESTE CONTEXTO SOCIAL SE DESARROLLA DESAFORTUNADAMENTE, EL TRABAJO DE LOS MENORES, QUE EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS SE LLEVA A CABO EN CONDICIONES INFIMAS, Y NO PROCURAN UNA PROTECCIÓN REAL Y OPORTUNA, NECESARIA PARA EL CUIDADO DE LA SALUD.

HAY QUE RECONOCER QUE ESTOS PEQUEÑOS TRABAJADORES, HAN OCUPADO UN LUGAR EN EL ÁMBITO LABORAL Y SEGUIRÁN HACIÉNDOLO EN TANTO NO VARIEN MUCHAS CIRCUNSTANCIAS PRESENTES EN NUESTRO

PAIS; POR ELLO ESTAMOS OBLIGADOS A REGULARSELOS LEGALMENTE, SIN DESCONOCER ESA REALIDAD, PERO TAMPOCO CAYENDO EN EXCESOS DE DEFENSA PORQUE, COMO YA VIMOS, SE DESVIRTUARÍA EL SENTIDO PROTECTOR DE LA NORMA JURÍDICA.

EN MÉXICO EXISTEN APROXIMADAMENTE UN MILLÓN Y MEDIO DE INFANTES QUE TRABAJAN Y QUE SU EDAD NO SOBREPASA LOS 14 AÑOS; SI CONSIDERAMOS QUE AÚN CUANDO LOS MAYORES DE ESTA EDAD ESTAN REGULADOS POR LA LEY Y SE ENCUENTRAN INSERTOS EN UN AMBIENTE DE INJUSTICIAS, CABE DECIR QUE ESTO ADOQUIERE "... DIMENSIONES INTOLERABLES EN EL CASO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS." (38)

B) LA FALTA DE CONOCIMIENTO Y CONCIENCIA POR PARTE DE LOS NIÑOS, RESPECTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE LOS PROTEGEN EN ALGUNA MEDIDA, Y EL NO DARSE CUENTA QUE SON SUJETOS DE INJUSTICIAS, ORIGINAN SU EXPLOTACIÓN. EN ESTE SENTIDO CABE DESTACAR, QUE SI BIEN, LA MINORÍA DE EDAD ES DE 14 AÑOS PARA ADHISIÓN AL EMPLEO, LA LEY NO ESTA EXPRESANDO QUE SON INCApaces Y QUE POR ELLO NO TIENEN DERECHOS, SINO QUE SE ESTA BUSCANDO PROTEGERLOS.

A ESTO, TRANSCRIBIREMOS LO QUE SEÑALA MARIO DE LA CUEVA:
" LA PROHIBICIÓN IMPUESTA PARA LA NO UTILIZACIÓN DEL TRABAJO DE

(38) DAVALOS. JOSÉ
P. 309.

LOS MENORES DE CATORCE AÑOS NO PLANEA UNA CUESTIÓN DE INCAPACIDAD, SINO QUE ES UNA MEDIDA DE PROTECCIÓN A LA NIÑEZ..." (39)

DE AHÍ QUE NO PODEMOS HABLAR DE UNA MANERA TAJANTE QUE NO HAY NADA PARA SALVAGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS MENORES DE 14 AÑOS, SINO QUE HAY UNA FALTA DE REGLAMENTACIÓN PARA EL TRABAJO DE ESTOS SUJETOS, QUE APLICADA DE FORMA EFECTIVA PUGNE POR LA DIGNIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES LABORALES DE LOS INFANTES EN CUESTIÓN.

C) EN VIRTUD DE QUE LOS PATRONES SUELEN DECIR QUE LES ESTAN HACIENDO UN FAVOR A LOS NIÑOS, PORQUE ELLOS SE ARRIESGAN A QUE LOS VAYAN A SANCIONAR POR HABERLOS EMPLEADO, SE CREA UN CÚMULO DE CONDICIONES DESFAVORABLES, PARA LOS MENORES, QUE LES AFECTAN ENORMEMENTE, ENTRE LAS CUALES PODEMOS MENCIONAR LA INESTABILIDAD, FALTA DE SEGURIDAD Y DE HIGIENE EN EL EMPLEO, MALOS TRATOS, IRREGULARIDADES EN EL PAGO DE SALARIO Y PRESTACIONES, ETC.

POR OTRA PARTE SE LES DICE A LOS INFANTES QUE DEBEN SER AGRADECIDOS CON LOS EMPLEADORES NO CAUSANDOLES PROBLEMAS.

(39) DE LA CUEVA, MARIO Ob. CIT. P. 211.

TAMBIÉN CABE SEÑALAR QUE OTRO ARGUMENTO QUE UTILIZAN LOS PATRONES PARA DESLIGARSE DE SU RESPONSABILIDAD ES EL DE QUE COMO ESTÁ PROHIBIDO POR LA LEY, EL TRABAJO DE ESTOS MENORES, ENTONCES NO PUEDE RECONOCÉRSELES LA CATEGORÍA DE TRABAJADORES.

LOS NIÑOS, EN SU NATURALEZA HUMANA, TIENEN COMO PARTE DE SU ESENCIA BUSCAR TRABAJO, PERO LO IMPORTANTE ES QUE ESTA INQUIETUD SURGA COMO ALGO INHERENTE A LA ETAPA PROPIA DE SU EDAD, Y NO COMO UNA OBLIGACIÓN; ES DECIR: "LA NECESIDAD RIGE AL INDIVIDUO EN SU NATURALEZA, Y LA OBLIGACIÓN LE GOBIERNA EN SU LIBERTAD." (40)

LO GRAVE DE TODO ESTO ES QUE LOS MENORES DE 14 AÑOS TIENEN QUE SOPORTAR LAS CONDICIONES, CITADAS ANTERIORMENTE, EN LAS QUE TRABAJAN POR LA NECESIDAD, PERO NO POR SENTIRSE ÚTILES, SINO DE COMER ÉL, SU FAMILIA O PORQUE TIENE DETRÁS A UN ADULTO MAÑOSO QUE SE APROVECHA DE LA SITUACIÓN.

EL INFANTE AL ENCONTRARSE EN UNA SITUACIÓN DE ESTA NATURALEZA, NO PUEDE MAS QUE ACEPTAR CONDICIONES DE FALTA DE HIGIENE Y SALUBRIDAD EN EL ÁREA DE TRABAJO: INSEGURIDAD

(40) ARRIAGA BECERRA, HUGO ALBERTO LA NECESIDAD ECONÓMICA DEL TRABAJO DE MENORES Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DERECHO LABORAL CON JURISPRUDENCIA. ORLANDO CARDENAS EDITOR S.A. DE C.V. MÉXICO. P. 46.

RESPECTO DE TODO AQUELLO QUE SE INVOLUCRE PARA LA REALIZACIÓN DE SU LABOR, COMO PUEDEN SER LAS HERRAMIENTAS, MÁQUINAS, EQUIPO DE PROTECCIÓN, ETC., EN MAL ESTADO; LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS DENIGRANTES Y EXCESIVOS.

EN RELACIÓN A LO ANTERIOR, PODEMOS DECIR QUE EXISTEN OTRO TIPO DE HECHOS QUE LESIONAN AL MENOR DE 14 AÑOS AL PRESTAR SU FUERZA DE TRABAJO, COMO LA DEFICIENTE REMUNERACIÓN, AMENAZAS POR PARTE DEL PATRÓN QUE PUDIERAN LLEGAR AL MALTRATO FÍSICO Y PSICOLÓGICO, ETC.

ESTAS ANOMALÍAS SON LAS QUE DEBEN TRATAR DE ERRADICARSE, PARA REGLAMENTAR DE TAL MANERA QUE SE PERSIGAN LOS FINES PRIMORDIALES DE PROTECCIÓN AL NIÑO HASTA LOS 14 AÑOS DE EDAD. YA QUE EN RAZÓN DE SER, MÉXICO, UN PAÍS EN VÍAS DE DESARROLLO, NO PODEMOS EVITAR ESTE TIPO DE ACTIVIDADES INFANTILES DE UN SOLO GOLPE.

DADAS LAS CONDICIONES SOCIALES, POLÍTICAS, ECONÓMICAS, ETC., EN EL PAÍS PROVOCAN EN PRIMER TÉRMINO QUE LOS INFANTES SE ENCUENTREN RODEADOS DE CIRCUNSTANCIAS ADVERSAS COMO SON LA CARENCIA DE SATISFACTORES QUE LES PERMITAN DESARROLLARSE PLENAMENTE; ES DECIR, FALTA DE ALIMENTO, ASÍ COMO DE EDUCACIÓN POR NO CONTAR LA CABEZA DE LA FAMILIA CON LOS SUFICIENTES RECURSOS PARA SUFRAGAR GASTOS DE ÚTILES ESCOLARES, UNIFORMES Y

TODO AQUELLO NECESARIO PARA ACUDIR A LA ESCUELA LO ANTERIOR PRODUCE UNA FALTA DE CULTURA QUE LOS MARGINA AÚN MÁS EN SU MEDIO.

POR OTRO LADO TENEMOS EL AMBIENTE DE PERSONAS QUE POR ENCONTRARSE EN LA MISMA SITUACIÓN, PUEDEN ORILLAR A LOS MENORES A ADQUIRIR VICIOS QUE PERJUDICAN SU SALUD.

EN ESTE ESTADO DE COSAS EL MENOR SALE A TRABAJAR POR DOS CAUSAS:

- A) POR OBLIGACIÓN IMPUESTA POR SUS PADRES
- B) POR SENTIR LA NECESIDAD DE AYUDAR PARA EL MANTENIMIENTO DEL HOGAR.

DESAFORTUNADAMENTE LOS NIÑOS QUE PRETENDEN TRABAJAR NO AVISAN QUE LO VAN A BUSCAR, POR LO QUE SE EXPONEN A QUE EN LAS CALLES PUEDAN SUFRIR ACCIDENTES O ATENTADOS EN SU INTEGRIDAD PERSONAL: ES DECIR QUE ANTES DE TRABAJAR YA ESTAN SIENDO VÍCTIMAS DE MALTRATOS E INJUSTICIAS DE LA GENTE CON LA QUE TIENE CONTACTO.

UNA VEZ QUE EL MENOR TRABAJADOR LOGRA OBTENER UN TRABAJO LO DESARROLLARÁ BAJO PRESIONES DERIVADAS DE SU CORTA EDAD, DEL PATRÓN E INCLUSIVE DE SU PROPIA FAMILIA, O BIEN DE ÉL MISMO: A LO CUAL NO PODRÁ PENSAR EN CONDICIONES LABORALES QUE LE

FAVOREZCAN PORQUE LAS DESCONOCE, O CONOCIÉNDOLAS, NO LAS PUEDE EXIGIR.

DE LO ANTERIOR DEBEMOS ENTENDER QUE RESULTARÍA SAHO PROPONER UNA REGLAMENTACIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO DE ESTOS INFANTES MENOS AGRACIADOS, QUE VERSE SOBRE ASPECTOS DE FONDO COMO PUEDEN SER LOS HORARIOS, REQUISITOS Y MODALIDADES PARA SER SUJETO DEL DERECHO LABORAL, JORNADA, PRESTACIONES DIVERSAS, ASÍ COMO CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, ETC., QUE SERÍA LA FAUTA PARA QUE DE FORMA CONJUNTA SE LLEVARAN A CABO PROPUESTAS Y ACCIONES DE LOS DIVERSOS SECTORES PRODUCTIVOS DEL PAÍS.

A MEDIDA QUE MÉXICO COMIENZE UNA RECUPERACIÓN REAL Y PALPABLE EN TODOS LOS ÁMBITOS, POSIBLEMENTE PODAMOS HABLAR DEL TRABAJO DE LOS MENORES PERO EN ACTIVIDADES REALIZADAS EN SUS VACACIONES O FUERA DE LAS HORAS DE ESCUELA.

6.2. EL MENOR DE 14 AÑOS Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.

COMO RECORDAREMOS, LA RELACIÓN DE TRABAJO SE ESTABLECE CUANDO UNA PERSONA DENOMINADA TRABAJADOR PRESTA UN SERVICIO A OTRA LLAMADA PATRÓN, INDEPENDIEMENTE DEL ORIGEN O CAUSA QUE HAYA DADO CABIDA A ÉSTA SITUACIÓN, A CAMBIO DE UNA REMUNERACIÓN.

IGUALMENTE DIJIMOS QUE LA SUBORDINACIÓN ES UN ELEMENTO NO MENOS IMPORTANTE, EN RAZÓN DE SU INJERENCIA. HISHA QUE HACE PECULIAR ÉSTA RELACIÓN.

AHORA BIEN. ADENTRÁNDONOS A NUESTRA EXPOSICIÓN. SEÑALAREMOS QUE LOS MENORES DE 14 AÑOS QUE LE RINDEN CUENTAS A OTRA PERSONA POR SU TRABAJO, SE ESTAN COLOCANDO BAJO EL SUPUESTO LEGAL DEL ARTÍCULO 80. DE LA LEY LABORAL MEXICANA, QUE DISPONE LO SIGUIENTE: "TRABAJADOR ES TODA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA, FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO."

AUNADO A ESTO REFERIREMOS, QUE LA LEY EN COMENTO 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.

LOS PÁRRAFOS ANTERIORES SON DE VITAL IMPORTANCIA, PORQUE CONSIDERAMOS QUE ESTÁ PROTEGIENDO PLENAMENTE A LOS NIÑOS CON MENOS DE 14 AÑOS, INCLUSIVE. AÚN Y CUANDO NO HAYA DISPOSICIÓN EXPRESA DE REGULACIÓN JURÍDICO-LABORAL AL RESPECTO. NO SE REQUIERE UNA CARACTERÍSTICA ESPECÍFICA PARA QUE UN EMPLEADOR TENGA QUE SERLO, BASTA CON HABERLE ORDENADO A ALGUIEN UN TRABAJO PARA ÉL, Y HAYA QUIEN LO OBEDEZCA, PARA ESTAR EN

PRESENCIA DE UNA RELACION DE TRABAJO Y POR CONSIGUIENTE HAYA CONSECUENCIAS DERIVADAS DE ELLA.

ARMANDO PORRAS LÓPEZ, EXPRESA ACERTADAMENTE, EN CONCORDANCIA CON NOSOTROS, QUE: "... LA RELACION DE TRABAJO ES BASTANTE Y SUFICIENTE PARA CONFIGURAR EL CONCEPTO DE TRABAJADOR, INDEPENDIEMENTE DE QUE EXISTA O NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO." (41)

AHORA BIEN, EL HECHO DE QUE UN TRABAJADOR MENOR DE 14 AÑOS, NO CUENTE CON UN CONTRATO DE TRABAJO, NO OBSTA PARA QUE HAYA ADQUIRIDO DERECHOS Y OBLIGACIONES; APOYÁNDONOS EN QUE ESTOS NO SON INCAPACES PARA LABORAR POR ESTABLECERSE UNA MINORÍA DE EDAD EN LA LEY.

DE IGUAL MANERA, CABE SEÑALAR QUE COMO EL TRABAJO DEBE EFECTUARSE EN CONDICIONES DE LIBERTAD, DIGNIDAD, SALUD Y QUE ASEGUEN TANTO LA VIDA COMO UN NIVEL ECONÓMICO DECOROSO PARA EL TRABAJADOR; EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A CUMPLIR EN ESTOS RUBROS, Y CON MAYOR RAZÓN FRENTE A AQUELLOS DE SUS TRABAJADORES QUE NO HAYAN CUMPLIDO LOS 14 AÑOS DE EDAD.

(41) PORRAS Y LÓPEZ, ARMANDO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
CUARTA EDICIÓN. TEXTOS UNIVERSITARIOS S.A. MÉXICO.
P. 58.

EN BASE AL ARTÍCULO 21 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EXISTE LA PRESUNCIÓN DE QUE TODO SUJETO QUE PRESTA UN SERVICIO PERSONAL, ESTÁ BAJO LA PROTECCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL, A MENOS QUE EL PATRÓN DEMUESTRE LO CONTRARIO. TAL ES EL CASO REAL Y REFERIDO DE QUE LOS MENORES DE 14 AÑOS SON SIN DUDA TRABAJADORES, PORQUE EXISTE EN ESA LABOR QUE REALIZAN, LA SUBORDINACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DEBER DE OBEDIENCIA.

DE ACUERDO A NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEÑALAREMOS, QUE CUANDO EL PATRÓN EMPLEA A ESTOS MENORES PUEDE SER SANCIONADO POR DOBLE PARTIDA: ES DECIR, QUE AL DARSE EL HECHO DE LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO POR PARTE DE UN INFANTE MENOR DE 14 AÑOS, POR LAS CAUSAS QUE SEAN, EL PATRÓN, EN CASO DE SER SORPRENDIDO POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, DEBERÁ ASUMIR FRENTE AL MENOR, LAS OBLIGACIONES INHERENTES A TAL ACCIÓN SEÑALADAS EN LA LEY LABORAL, Y POR OTRO LADO AFRONTARÁ LAS SANCIONES QUE LA AUTORIDAD IMPONE EN ESTOS CASOS.

ESTO SE FUNDAMENTA EN EL ARTÍCULO 992 DE LA LEY LABORAL MEXICANA EN EL SENTIDO DE QUE SE SANCIONA A LOS PATRONES INDEPENDIEMENTE DE LA RESPONSABILIDAD QUE LES CORRESPONDA POR EL INCUMPLIMIENTO DE SU OBLIGACIÓN.

EN CUANTO A LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS EN COMENTO, CONSISTIRÁN EN UNA MULTA EQUIVALENTE DE 3 A 155 VECES EL

SALARIO MÍNIMO GENERAL, CALCULADO EN BASE A LA CUOTA DIARIA DEL CITADO SALARIO VIGENTE EN EL LUGAR Y TIEMPO EN QUE SE COMETA LA VIOLACIÓN, Y LA PODRÁN IMPONER, EN SU CASO, EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LOS GOBERNADORES DE LOS ESTADOS O POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL "... QUIENES PODRÁN DELEGAR EL EJERCICIO DE ESTA FACULTAD EN LOS FUNCIONARIOS SUBORDINADOS QUE ESTIMEN CONVENIENTE...".

POR LO QUE TOCA A LAS OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL PATRÓN, ESTÁ LA QUE SE REFIERE AL PAGO DE LO TRABAJADO INCLUYENDO LAS PRESTACIONES A QUE HAYA LUGAR. EN ESTE PUNTO PODRÁN RESOLVER, SEGÚN EL CASO, LAS JUNTAS FEDERALES O LOCALES DE CONCILIACIÓN Y LAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, RESPECTIVAMENTE.

JOSÉ DAVALOS MANIFIESTA, QUE INDEPENDIENTEMENTE QUE EL PATRÓN, AL EMPLEAR A UN MENOR, VAYA EN CONTRA DE LO DISPUESTO TANTO EN LA CONSTITUCIÓN COMO EN LA LEY LABORAL " ... HABRÁ DE PAGARLE POR CONCEPTO DE SALARIO Y DEMÁS PRESTACIONES LAS CANTIDADES QUE LE CORRESPONDAN...", AGREGANDO QUE AÚN CUANDO EXISTA " ... LA PROHIBICIÓN CONSTITUCIONAL LEGAL, SI SE DA LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO..." (42).

(42) DAVALOS, José
P. 303.

POR LO ANTERIOR DEFENDEMOS QUE SI EXISTE RELACION DE TRABAJO Y TODAS LAS CONSECUENCIAS LEGALES CORRESPONDIENTES, DENTRO DE LAS CUALES PODEMOS CITAR DE MANERA ENUNCIATIVA LAS SIGUIENTES:

- A) PAGO DE SALARIOS
- B) PAGO DE VACACIONES Y LA PRIMA CORRESPONDIENTE
- C) INSCRIPCIÓN EN EL I.M.S.S., ETC.

EN ESTE ESTADO DE COSAS LOS PATRONES NO TIENEN FUNDAMENTO ALGUNO PARA SEGUIR CONSIDERANDO QUE POR EL SOLO HECHO DEL ESTABLECIMIENTO DE LA MINORIA DE EDAD PARA ADMISIÓN AL EMPLEO, LOS MENORES DE 14 AÑOS NO DEBEN SER CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES, NI SEGUIR DICIENDO QUE LES HACEN FAVOR ALGUNO.

ESTIMAMOS Y DEFENDEMOS QUE EN REALIDAD LOS NIÑOS SON LOS QUE TIENEN EN SUS MANOS AL PATRÓN Y QUE SON AQUELLOS LOS QUE LE HACEN UN FAVOR A ESTOS; DESAFORTUNADAMENTE POR SU CORTA EDAD NO SABEN QUE LES CONVIENE EN EL CAMPO LABORAL.

CABE CITAR A ESTE RESPECTO, LO QUE JOSÉ DÁVALOS EXPLICA EN EL SENTIDO DE QUE: " LOS NIÑOS NO DEJAN ESCUCHAR SU VOZ NI ELEVAN SU PUÑO PORQUE NI SIQUIERA TIENEN CONCIENCIA DE LAS INJUSTICIAS QUE PADECEN." (43)

(43) IBIDEM. P. 309.

ESTAS INJUSTICIAS DE LAS QUE HABLA EL AUTOR CITADO COMPRENDEN, COMO YA DIJIMOS, EN EL RUBRO DE SEGURIDAD, SALUBRIDAD Y ADEMÁS RESPECTO DEL HORARIO, QUE MUCHAS VECES EXCEDE DEL MÁXIMO SEÑALADO TANTO EN LA CONSTITUCIÓN COMO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TAMBIÉN EN CUANTO AL SALARIO ESTE ES MUY POR DEBAJO DEL MÍNIMO SIN QUE PUEDA ASEGURARSE DE QUE EL MONTO SEA IGUAL EN CADA ÉPOCA DE PAGO. AUNADO A ESTO SE DA EL FACTOR QUE CORRESPONDE A LA CATEGORÍA DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA EN DONDE SE LE UTILIZA DE LO QUE HAGA FALTA POR HACER EN DONDE SE ENCUENTRE TRABAJANDO.

ASI PUES, AL DARSE ESTA SITUACIÓN, LA AUTORIDAD QUE TENDRIA LA FACULTAD DE QUE SE CUMPLIERA EL QUE LOS MENORES DE 14 AÑOS NO TRABAJARAN SERIA LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, COMO YA ESTÁ SEÑALADO EN LA LEY, PERO DE UNA MANERA EFECTIVA; Y EN CASO DE CONFLICTO LA QUE RESOLVERIA SERIA CUALQUIERA DE LAS JUNTAS FEDERALES O LOCALES DE CONCILIACIÓN Y DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, SEGÚN LA COMPETENCIA DE CADA UNA.

6.3. EL ASPECTO SOCIAL COMO FACTOR DE DESARROLLO DE LAS LABORES DEL MENOR DE 14 AÑOS.

ACTUALMENTE LA VISIÓN QUE PRESENTA NUESTRO PAÍS, DA CABIDA A CONSIDERAR QUE LOS FACTORES QUE EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS,

ORIGINAN EL TRABAJO DE LOS MENORES RADICA EN EL ASPECTO SOCIAL: YA QUE LA FALTA DE ATENCIÓN A CUESTIONES COMO LA FAMILIA, LA EDUCACIÓN, LA DEMOGRAFÍA, LA CULTURA, Y EN UNA FORMA INDIRECTA LA ECONOMÍA Y EL MANEJO DE LAS POLÍTICAS GUBERNAMENTALES, PROVOCA UN DESEQUILIBRIO QUE A SU VEZ DA LUGAR A CÍRCULOS VICIOSOS QUE NO PUEDEN REMEDIARSE POR SIMPLES PRONUNCIAMIENTOS AISLADOS EN FAVOR DE CADA UNA DE LAS CUESTIONES REFERIDAS.

EN EL MARCO DE LA PROBLEMÁTICA QUE AFECTA A LOS MENORES, NOS ENCONTRAMOS QUE SE INTEGRA, COMO YA LO DIJIMOS, POR VARIAS SITUACIONES DE TIPO ESPECIAL QUE DAN EL CUADRO GENERAL DE ESTO.

ES INCUESTIONABLE QUE DEL NÚCLEO FAMILIAR SE ORIGINA LA SOCIEDAD HASTA ALCANZAR DIMENSIONES NACIONALES. EN CONSECUENCIA LA IMPORTANCIA DEL GRUPO, NOS DARÁ LOS INDICIOS QUE HAN DE PERMITIR, EN UNA FORMA MUY GENERAL, CONOCER EL ORIGEN DE LOS PROBLEMAS QUE AFECTAN A GRAN PARTE DE NUESTRA POBLACIÓN, QUE SON LOS MENORES DE EDAD.

EN EL ESTUDIO DE LA PROBLEMÁTICA DEL MENOR SE PUEDEN ENCONTRAR INNUMERABLES Y DIFERENTES CONSECUENCIAS DERIVADAS DE UNA MALA EDUCACIÓN, TALES COMO FARMACODEPENDENCIA, DELINCUENCIA JUVENIL, MENDICIDAD, VAGANCIA, HOMOSEXUALIDAD, ETC. ES BIEN

SABIDO QUE TODOS ESTOS PROBLEMAS SE INCUBAN EN EL HOGAR POR UNA SERIE DE ANOMALIAS EN EL AMBIENTE EXTRA-FAMILIAR Y A LOS ERRORES PEDAGÓGICOS DE LOS PADRES. EL NÚCLEO FAMILIAR ES LA PRINCIPAL FUENTE DE TODA ANORMALIDAD EN LA CONDUCTA DEL MENOR INCLUSIVE LOS PROPIOS PADRES LLEGAN A COMPORTARSE COMO PATRONES DE SUS PROPIOS HIJOS Y ESPOSAS.

EL NIÑO VIVE LOS PRIMEROS AÑOS DE SU VIDA EN CONSTANTE DEMANDA DE AFECTO. LA FALTA DE ESTE AFECTO Y DE NORMAS EDUCACIONALES ADECUADAS, TRAEN MÚLTIPLES CONSECUENCIAS QUE SE REFLEJAN EN LA CONDUCTA DE LOS MENORES. LA EDUCACIÓN DEBE SER CONTINUA Y ADECUADA A LAS DIFERENTES ETAPAS DEL NIÑO: PRIMERA INFANCIA; SEGUNDA INFANCIA; PRE-PUBER; PUBERTAD Y ADOLESCENCIA. AL NIÑO SE LE DEBE EDUCAR Y FORMAR EN TODOS LOS ASPECTOS: FÍSICO, ESPIRITUAL, MORAL Y EMOCIONAL.

POR LO TANTO, ES RESPONSABILIDAD DE LOS PADRES CAPACITARSE ADECUADAMENTE PARA LOGRAR ESTE OBJETIVO. EL MEDIO AMBIENTE EN EL QUE EL NIÑO NACE, CRECE Y SE DESARROLLA ES FACTOR PRIMORDIAL EN LA FORMACIÓN, DE SU CARACTER. LA ARMONÍA EN QUE VIVEN SUS PADRES AYUDARÁ AL MENOR A DESARROLLARSE MEJOR Y A SER UN ELEMENTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD EN QUE VIVE.

POR ESTO, DEBEMOS EMPEZAR POR CAPACITAR ADECUADAMENTE A LOS JÓVENES PRÓXIMOS A CONTRAER MATRIMONIO, O EN EDAD ADECUADA

PARA HACERLO Y FORTALECER ASI EL NÚCLEO FAMILIAR, BASE DE LA INTEGRACIÓN DE NUESTRA SOCIEDAD.

EL QUE UNOS PADRES OCACIONEN EN SUS HIJOS TARAS EMOCIONALES, MUCHAS VECES IRREVERSIBLES, POR IGNORANCIA, NO ES DISCULPA NI REMEDIO EN LO MÍNIMO DEL MAL CAUSADO. EN ESTA FORMA SE LOGRARIÁ UNA PATERNIDAD RESPONSABLE Y LA DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE MADRES Y PADRES SOLTEROS, CON EL OBJETO DE QUE HAGAN CONCIENCIA DE QUE SUS ERRORES SE REFLEJARÁN EN LA CONDUCTA DE SUS HIJOS.

COMO PREMISA A ESTAS IDEAS CONSIDERAMOS COMO IMPERATIVO QUE LOS CIUDADANOS, LA SOCIEDAD Y EL ESTADO DEBAN PROTEGER A LOS MENORES EN TODAS LAS EDADES EN CONTRA DEL ABANDONO FAMILIAR Y LIBRARLE DE ESTADOS ANTISOCIALES. EL CIUDADANO DEBERÁ CONCRETAR SU OBLIGACIÓN A PROPORCIONARLE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE SU CUERPO. LA SOCIEDAD TENDRÁ LA OBLIGACIÓN PARA PROPORCIONARLE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE SU MENTE: GUARDERÍAS, ESCUELAS, CENTROS DE CAPACITACIÓN LABORAL E INSTITUTOS TÉCNICOS EVITANDO ASI LA INCAPACIDAD E IMPREPARACIÓN DEL NIÑO, DEL JÓVEN Y DEL ADOLESCENTE.

EL ESTADO DEBE ASUMIR LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONARLE EL MEDIO AMBIENTE SOCIAL NECESARIO PARA EL DESARROLLO DE SU

PERSONALIDAD CIVIL; EVITANDO LA DELINCUENCIA, MALOS HÁBITOS Y LA FARMACODPENDENCIA.

ASÍ: LOS INTENTOS NO SON LOS DE CAMBIO DE FAMILIA, NI SOCIEDAD, NI DE ESTADO, SINO QUE LA IDEA FORMATIVA A SEGUIR CON EL EDUCANDO EN SU INTEGRACIÓN AL SENO FAMILIAR, A SU ACTUAL SOCIEDAD, Y A HACERLE COMPRENDER QUE TARDE O TEMPRANO ÉL SERÁ INTEGRANTE DE LOS QUE GOBIERNEN; Y QUE TODO DEPENDE DE QUE CONSERVE LAS FORMAS DE VIDA E INSTITUCIONES QUE PERCIBE DE SUS MAYORES; ESO SI ADAPTÁNDOLAS, ADECUÁNDOLAS, AJUSTÁNDOLAS A SU ÉPOCA, PERO RESPONDIENDO SIEMPRE POR SU VIGENCIA E INTEGRIDAD.

ES INDISCUTIBLE QUE LA PROTECCIÓN AL MENOR LA INICIA LA FAMILIA POR SER ÉSTA LA CELULA REPRODUCTORA DE TODA SOCIEDAD ORGANIZADA.

Y ESTO ES PRECISAMENTE EN EL SENO FAMILIAR DONDE EL MENOR ENCAMINA SUS PRIMEROS PASOS EN LAS LABORES COTIDIANAS Y MEDIANTE SU CRECIMIENTO VA ADQUIRIENDO CONOCIMIENTOS EMPIRICOS O TÉCNICAS QUE VAN SUCEDIÉNDOSE DE PADRES E HIJOS EN LOS TRABAJOS ARTESANALES O DE TIPO MANUAL.

EL ARTICULO 173 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SEÑALA UN MÍNIMO DE EDAD EN EL MENOR PARA QUE PUEDA DESEMPEÑAR UN TRABAJO, PERO ESA DISPOSICIÓN NO DA MARGEN A MANERA DE

EXCEPCIÓN A MENORES QUE POR SU COMPLEXIÓN O CONSTITUCIÓN FÍSICA PUEDEN DESEMPEÑAR EL TRABAJO QUE SE LES ENCOMIENDA.

ESA LIMITACIÓN A LA EDAD MÍNIMA PARA EL MENOR TRABAJADOR ES UN OBSTÁCULO QUE LO MARGINA DE LOS CENTROS DE TRABAJO PROPICIANDO LA OCIOSIDAD O BIEN QUE PREMATURAMENTE SE DEDIQUEN AL COMERCIO AMBULANTE O EN SU CASO QUE QUIENES LOS OCUPEN ABUSEN DE ELLOS, HACIENDO UNA INICUA EXPLOTACIÓN.

CONTEMPLANDO LA REALIDAD SOCIOLÓGICA DEL PAÍS, EXISTE UN CONSIDERABLE PORCENTAJE DE FAMILIAS QUE PLANTEAN LA NECESIDAD DE QUE SUS HIJOS MENORES DE EDAD SE VEAN CONTRAÏDOS A EMPLEARSE EN TAREAS REMUNERADAS Y COOPERAR CON EL DIARIO SUSTENTO DE LA FAMILIA.

SE OBSERVA CON FRECUENCIA QUE LOS TRABAJADORES DE LA CALLE, SON MENORES DESAMPARADOS EXPUESTOS A LA EXPLOTACIÓN DE SUS PROPIOS PADRES QUE LOS CONVIERTEN EN OBREROS DE UNA INDUSTRIA QUE LES PERMITE ALGUNAS GANANCIAS, DÁNDO MARGEN A QUE SE CONJUGUE EL OCIO DE ESOS MENORES CON SU IMPREPARACIÓN Y SUS CARENCIAS, POR LO QUE NECESARIAMENTE ENTRARÁN EN CONFLICTO CON LA SOCIEDAD, CONSTITUYENDO POR ENDE UN PROBLEMA SOCIAL DE GRAN MAGNITUD.

COMO SE OBSERVA, ESTAS CÉLULAS FAMILIARES SON GENERADORAS

DE SERES CARENTES DE EDUCACIÓN Y DE PRINCIPIOS MORALES, PONIÉNDOLOS EN OCASIONES EN EL UMBRAL DE LA DELINCUENCIA, YA SEA COMO VÍCTIMA O COMO INFRACTORES DE LA LEY.

6.4. ACCIONES Y PROPUESTAS TENDIENTES A LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR MENOR DE 14 AÑOS.

AHORA BIEN, MUCHAS SON LAS POSTURAS QUE HAN TRATADO DE SOLUCIONAR LA PROBLEMÁTICA DESCRITA CON ANTERIORIDAD, O BIEN, MITIGARLA AUNQUE SEA EN AQUELLA MEDIDA QUE NO REPRESENTE TANTA INSEGURIDAD A LOS NIÑOS MENORES DE 14 AÑOS.

NO DESEAMOS DAR UNA IMPRESIÓN DE QUE LA RESPUESTA AL PROBLEMA ES ALGO UTÓPICO, SINO QUE DEBEMOS SER REALISTAS Y NO PENSAR QUE CON EL SÓLO HECHO DE LEGISLAR SOBRE UNA SITUACIÓN QUE SE PRESENTA EN LA VIDA DIARIA, ÉSTA QUEDARÁ SUPERADA; LO QUE REALMENTE TENEMOS QUE HACER ES TENER LA VOLUNTAD DE AYUDAR EN PRO DE TAL SITUACIÓN.

PUES BIEN, LO ASENTADO EN LOS CAPÍTULOS QUE PRECEDIERON A ÉSTE, CREEMOS QUE DAN UNA VISIÓN DE LA REALIDAD EN NUESTRO PAÍS.

DESGRACIADAMENTE AUNQUE EXISTAN NORMAS CONSTITUCIONALES, LEYES REGLAMENTARIAS, CONVENIOS INTERNACIONALES Y ALGUNAS ACCIONES, TANTO DE PARTICULARES COMO DEL GOBIERNO, CON LAS QUE SE TRATA DE PROTEGER AL MENOR, EN LOS ASPECTOS DE JORNADA, SALARIO, SEGURIDAD E HIGIENE Y PRESTACIONES, ENTRE OTROS, EL PROBLEMA ES LATENTE Y AMENAZA CON TOMAR NIVELES TODAVIA MAS ALTOS, CUANDO SE TRATA DE AQUELLOS QUE NO CUMPLEN 14 AÑOS.

ACTUALMENTE LAS NECESIDADES EN EL CAMPO LABORAL DE LOS INFANTES MAYORES DE 14 AÑOS HAN SUPERADO EN MUCHO LA GENEROSIDAD Y PROTECCIÓN QUE EN SU MOMENTO OFRECIO LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. MUCHO SE HA HABLADO ACERCA DEL DINAMISMO DEL DERECHO, Y EN ESTE CASO ESTAMOS FRENTE A UN CLARO EJEMPLO DEL DAÑO QUE PRODUCE LA NORMA JURÍDICA CUANDO ÉSTA NO ES AJUSTADA A LAS CIRCUNSTANCIAS DEL SUJETO QUE LAS VIVE.

LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS ES INOPERANTE CUANDO SE ESTÁ FRENTE A NECESIDADES COMO LA DE OBTENER EL SUSTENTO DIARIO DE UNA FAMILIA, O LA PROPIA DEL MENOR.

EN LAS ACTUALES CIRCUNSTANCIAS, LOS DESTINATARIOS DE LA PROTECCIÓN LABORAL TACHARIAN DE INJUSTO EL HECHO DE IMPEDIRSELES EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN, Y AÚN ASÍ BUSCARIAN LA FORMA DE SEGUIR LLEVÁNDOLO A CABO.

MÉXICO COMO PAIS EN VIAS DE DESARROLLO, NO LE ES FÁCIL LOGRAR LA SUPRESIÓN DEL TRABAJO INFANTIL. PERO NO DEBE ABANDONAR DICHO PROPÓSITO, NI SEGUIR UNA POLÍTICA CONSISTENTE EN DISPOSICIONES CON NIVELES MÍNIMOS DE PROTECCIÓN A LOS NIÑOS TRABAJADORES, SINO QUE POR EL CONTRARIO DEBE CREAR PROGRAMAS A CORTO Y LARGO PLAZO BASADOS EN LA REALIDAD A FIN DE REDUCIR PAULATINAMENTE ESTE TRABAJO.

EN ESTE ESTADO DE COSAS, CONSIDERAMOS QUE PARA DISMINUIR ESTE PROBLEMA, NECESARIAMENTE SE DEBE CONTAR CON LA AYUDA DE SECTORES, COMO LOS SIGUIENTES:

- A) ESTATAL
- B) EMPRESARIAL
- C) SOCIAL
- D) FAMILIAR

ESTIMAMOS CONVENIENTE HACER LA CLASIFICACIÓN ANTERIOR, EN VIRTUD DE QUE ESTOS SECTORES SON LOS DIRECTAMENTE INVOLUCRADOS EN ESTA SITUACIÓN, Y DEBIDO A ESTO SE TIENE QUE PLANEAR CON LA AYUDA DE TODOS PORQUE DE NO SER ASÍ CAERÍAMOS EN UN CÍRCULO VICIOSO QUE NOS IMPOSIBILITARÍA PARA REGLAMENTAR EL TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS.

A CONTINUACIÓN EXPONDEMOS UNA PROPUESTA EN LA CUAL INTERVIENEN LOS SECTORES CITADOS ANTERIORMENTE, CON LA QUE

ESTIMAMOS PUEDE REDUCIRSE EL PROBLEMA EN ESTUDIO.

EL PRESENTE PROYECTO SE DESARROLLARÍA EN TRES ETAPAS, DEPENDIENDO DE LA EDAD DE LOS NIÑOS, A PARTIR DE LOS 5 AÑOS EN ADELANTE, DE ACUERDO A LA SIGUIENTE TABLA:

PRIMERA ETAPA: DE 5 A 12 AÑOS CUMPLIDOS
SEGUNDA ETAPA: DE 12 A 15 AÑOS CUMPLIDOS
TERCERA ETAPA: DE 15 AÑOS EN ADELANTE

LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO EN ESTE PROGRAMA SERÍAN LAS SIGUIENTES:

- 1.- DE SUBSIDIOS FAMILIARES POR PARTE DEL ESTADO
- 2.- LAS DE CARÁCTER SOCIAL CON LA AYUDA DE LA COMUNIDAD
- 3.- LAS DE CARÁCTER FAMILIAR A TRAVÉS DE LA FAMILIA
- 4.- BECAS ESCOLARES OTORGADAS POR LAS EMPRESAS
- 5.- DIVERSAS QUE EL ESTADO OTORGARÍA

LA INTERVENCIÓN QUE TENDRIAN LOS SECTORES EN CADA UNA DE LAS ETAPAS SERÍA LA QUE A CONTINUACIÓN SE DETALLA:

SECTOR ESTATAL: 1A., 2A. Y 3A. ETAPAS
SECTOR SOCIAL: 1A., 2A. Y 3A. ETAPAS
SECTOR FAMILIAR: 1A., 2A. Y 3A. ETAPAS
SECTOR EMPRESARIAL: 2A. Y 3A. ETAPAS

RESPECTO DE LA PRIMERA ETAPA, Y EN CUANTO A LOS SUBSIDIOS FAMILIARES, ESTOS OPERARÍAN A TRAVÉS DE VALES A NOMBRE DE CADA MENOR, EXPEDIDOS POR UN ORGANISMO CREADO PARA TAL FIN, Y QUE SE DENOMINARÍA " COMISIÓN NACIONAL DEL TRABAJO INFANTIL ".

ESTOS SUBSIDIOS BUSCARÍAN EL QUE EL MENOR PRESCINDIERA DE TRABAJAR A ESTA EDAD PARA QUE TUVIERA EL TIEMPO NECESARIO DE ACUDIR SIN PRESIÓN ALGUNA A LA ESCUELA OFICIAL MÁS CERCANA A SU DOMICILIO.

ESTOS VALES SOLO SERÁ VÁLIDO CAMBIARLOS POR ÚTILES Y UNIFORMES EN TIENDAS PREVIAMENTE ESTABLECIDAS QUE ESTARÁN REGISTRADAS ANTE DICHA COMISIÓN Y BAJO UN CONTRATO EN EL QUE SE OBLIGUEN A DAR DICHO SERVICIO.

PARA LLEVAR UN CONTROL RESPECTO DEL MANEJO DE ESTOS VALES, CUANDO HAYA ALGUNA COMPRA EN ESTOS COMERCIOS, EL ENCARGADO SOLICITARÁ UNA IDENTIFICACIÓN OFICIAL, TANTO DEL MENOR COMO DE SU REPRESENTANTE LEGAL; Y DICHA INFORMACIÓN SERÁ REMITIDA AL ÓRGANO COMPETENTE DE LA COMISIÓN.

LAS ESCUELAS QUE ACOGIERAN A ESTOS NIÑOS, DE IGUAL FORMA TENDRÍAN RELACIÓN CON LA COMISIÓN, PARA QUE PONGAN AL TANTO DE ÉSTA LA REGULARIDAD CON QUE ACUDE AL CENTRO EDUCATIVO Y LAS CALIFICACIONES OBTENIDAS.

DENTRO DE ESTOS SUBSIDIOS FAMILIARES SE CONCEDERÁN ADEMÁS DE LOS VALES REFERIDOS, UN CHEQUE Y VALES DE DESPENSA PARA EL REPRESENTANTE LEGAL O TUTOR, QUE NO EXCEDERÁ DEL TOTAL DE UN MES DE SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE EN EL ÁREA GEOGRÁFICA DONDE SE ENCUENTRE LA FAMILIA.

ESTE CHEQUE Y VALES ANTES CITADOS, SERVIRÁN PARA QUE SE DOTE AL MENOR DEL ALIMENTO NECESARIO Y GASTOS VARIOS PARA SU DESARROLLO FÍSICO Y MENTAL, Y ADEMÁS PARA PAGAR SERVICIOS PROPIOS DEL SOSTENIMIENTO ELEMENTAL DEL HOGAR.

AUNADO A LO ANTERIOR, ES INDISPENSABLE QUE EXISTAN REFORMAS TANTO A LA CONSTITUCIÓN COMO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A EFECTO DE CONSIDERAR COMO EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO LA DE 12 AÑOS, ÉPOCA EN LA QUE SE SUPONE QUE EL NIÑO HA SUPERADO LA EDUCACIÓN PRIMARIA. ESTIMAMOS QUE EL REDUCIR ESTO NO PERJUDICA GRAVEMENTE LA SITUACIÓN DEL MENOR, PORQUE ALGUNOS A PARTIR DE LOS 5 AÑOS YA SE ENCUENTRAN TRABAJANDO, CON MAYOR RAZÓN UNO DE 12 PUEDE HACERLO.

PODRÍA PENSARSE QUE ESTO SIGNIFICA UN RETROCESO HISTÓRICO, PERO DADAS LAS CONDICIONES DEL PAÍS Y POR LAS CIRCUNSTANCIAS QUE ORIGINAN EL TRABAJO DE LOS MENORES, SE HACE NECESARIO TOMAR MEDIDAS DE ESTE TIPO YA QUE A GRANDES MALES, GRANDES REMEDIOS.

LA INTERVENCIÓN DE LA SOCIEDAD EN ESTA PRIMERA ETAPA SERÍA DE ALGUNA FORMA LA QUE DESGLOSAREMOS A CONTINUACIÓN:

A) LLEVAR A CABO CAMPAÑAS PARA EL RECREO DEL MENOR, CONSISTENTES EN EXCURSIONES, VISITAS A MUSEOS Y PARQUES. ENTRE OTROS, EN EL QUE LOS PROTAGONISTAS FUERAN LOS PADRES O REPRESENTANTES LEGALES, VECINOS, ASÍ COMO DE LA MISMA COMISIÓN, ESTO CON EL FIN DE QUE EXISTA UNA SANA CONVIVENCIA FAMILIAR Y VECINAL QUE REDUNDE EN PRO DE LOS MENORES.

B) HACER GRUPOS DE INSPECCIÓN PARA CUIDAR QUE CUANDO HAYA ALGÚN INFANTE TRABAJANDO SE HAGA DEL CONOCIMIENTO DE LA COMISIÓN PARA QUE SE TOMEN LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS PERTINENTES.

C) ORGANIZAR CUALQUIER TIPO DE EVENTO PARA RECAUDAR FONDOS QUE VAYAN ENCAMINADOS AL MEJORAMIENTO DE INSTALACIONES ESCOLARES, DEPORTIVAS Y TODAS AQUELLAS CON LAS CUALES LOS MENORES PUEDAN LOGRAR EL SANO ESPARCIMIENTO QUE LES ES NECESARIO.

POR LO QUE RESPECTA AL SECTOR FAMILIAR, CONSIDERAMOS PRUDENTE QUE LOS PARIENTES O PERSONAS QUE VIVAN EN EL DOMICILIO DEL INFANTE, DEBEN A SU VEZ COADYUVAR EN ESTA ARDUA TAREA, A TRAVÉS DE CÍRCULOS DE DIÁLOGO ENTRE ELLOS MISMOS PARA ABORDAR TEMAS, TALES COMO DE DROGADICCIÓN, SEXUALIDAD, ETC., A FIN DE

OBTENER UN MEJOR ENTENDIMIENTO DE ESTOS Y NO TOMEN ACTITUDES QUE POR DESCONOCIMIENTO PUEDAN PERJUDICAR LOS LOGROS QUE HASTA ESE MOMENTO HUBIERAN ALCANZADO.

EN CUANTO A LA SEGUNDA ETAPA, DE ESTE PROYECTO, DESTACAREMOS SOBREMANERA, LO QUE RESPECTA A LAS BECAS ESCOLARES OTORGADAS POR LAS EMPRESAS, ALGO QUE CONSIDERAMOS NECESARIO PORQUE DE ALGUNA FORMA DEBEN INTERVENIR PARA CUMPLIR CON UNA OBLIGACION MORAL POR SER PARTE DE ÉSTE PAIS.

CONSIDERAMOS QUE PARA LA CONCESION DE LAS CITADAS BECAS, DEBERA ATENDERSE A LOS SIGUIENTES LINEAMIENTOS:

1.- EL VOLUMEN DEL CAPITAL QUE MANEJE LA EMPRESA SERA DETERMINANTE, PARA QUE EN FUNCION DE UN ESTUDIO PREVIO, SE ESTABLEZCAN LAS POSIBILIDADES DEL NUMERO DE BECARIOS BENEFICIADOS QUE ADOPTEN ÉSTAS.

2.- LOS ESTUDIOS CITADOS EN EL PARRAFO ANTERIOR, LO HARÁ EL AREA CORRESPONDIENTE DE LA COMISION.

3.- LAS BECAS SE CONSTITUIRAN CON LAS APORTACIONES DE LAS EMPRESAS A DICHA COMISION EN FORMA MENSUAL, Y SERA SUFICIENTE PARA SUFRAGAR LOS GASTOS DE EDUCACION EN UN MAXIMO DE 80 NUEVOS PESOS MENSUALES, POR ESPACIO DE 30 MESES, YA QUE EN EL PERIODO VACACIONAL NO SE OTORGARA AYUDA ALGUNA EN VIRTUD DE QUE EL MENOR PODRA TRABAJAR.

4.- LOS FONDOS DE ESTAS BECAS SERÁN MANEJADOS POR LA COMISIÓN EN CONCORDANCIA CON LOS CENTROS EDUCATIVOS.

5.- LA COMISIÓN ENTREGARÁ MENSUALMENTE A LOS REPRESENTANTES DEL MENOR, PREVIA IDENTIFICACIÓN, EL CHEQUE CORRESPONDIENTE DE LA BECA.

6.- AQUELLOS QUE FUNGAN COMO REPRESENTANTES LEGALES DEL MENOR, ESTARÁN DEBIDAMENTE REGISTRADOS ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE, HACIÉNDOSE RESPONSABLES DEL BUEN USO DEL DOCUMENTO CITADO EN EL PÁRRAFO ANTERIOR.

7.- EL IMPORTE DE ESTAS BECAS SERÁN DEDUCIBLES DE IMPUESTOS.

8.- LOS BENEFICIARIOS DE LAS BECAS SERÁN ESCOGIDOS DE ACUERDO AL PROMEDIO QUE HAYAN OBTENIDO EN SUS ESTUDIOS, TENIENDO PREFERENCIA AQUELLOS QUE HUBIEREN SOBRESALIDO RESPECTO DE LOS DEMÁS.

9.- LA COMISIÓN SE INTEGRARÁ CON REPRESENTANTES DE LOS SIGUIENTES ORGANISMOS:

- I.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
- II.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
- III.- SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA
- IV.- CANACINTRA
- V.- GOBIERNO FEDERAL DE LA ENTIDAD

EL PAPEL, QUE COMO YA VIMOS, TIENE TANTO LA SOCIEDAD COMO LA FAMILIA A LO LARGO DE LAS ETAPAS DEL PRESENTE PROYECTO, ES CONSTANTE Y ESTO SE DEBE A QUE POR LO QUE TOCA AL NÚCLEO FAMILIAR EN EL QUE ESTA INMERSO EL MENOR, SE MANTIENE POR LO MENOS HASTA LOS 20 AÑOS, EDAD EN LA CUAL LOS NIÑOS AL SABERSE MAYORES BUSCAN DE ALGUNA FORMA SU MANERA DE SER Y EL CONTACTO QUE TENIA AÑOS ANTERIORES NO SE COMPARA CUANDO YA CRECIENDO.

ASI PUES, LA SOCIEDAD DE IGUAL FORMA ESTA VINCULADA DE MANERA PERMANENTE A LOS NIÑOS PORQUE A TRAVÉS DE LAS ESCUELAS PARTICULARES, ASOCIACIONES CIVILES EN PRO DEL MENOR, ETC., SE TRATA DE DAR UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL MEJOR DESARROLLO TANTO FISICO COMO MENTAL, POR LO QUE ES INDISPENSABLE QUE NO SE APARTEN LOS GRUPOS SOCIALES DEL OBJETIVO UNICO QUE DEBE PREDOMINAR SIEMPRE EN ELLOS QUE ES LA ORIENTACIÓN DE NUESTROS NIÑOS QUE SERÁN LOS QUE EL DÍA DE MAÑANA GOBIERNEN EL PAÍS, Y QUE MEJOR QUE LO HAGAN CON UNA BASE FUERTE Y A LA VEZ EQUILIBRADA.

INDEPENDIEMENTE DE LO ESCRITO ANTERIORMENTE, CREEMOS FERVIENTEMENTE QUE EL MOTOR QUE PUEDE HECHAR A ANDAR CUALQUIER PROYECTO, INICIATIVA O DESEO DE QUE ESTE PAÍS SEA MEJOR DEPENDE DE LA VOLUNTAD POLITICA Y CONCIENCIA SOCIAL DE TODOS NOSOTROS PARA QUE DE ESTA MANERA PUEDAN SOLUCIONARSE LOS PROBLEMAS NACIONALES.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- LA VOLUNTAD POLÍTICA Y LA CONCIENCIA SOCIAL DEBEN FORMAR LA PIEDRA ANGULAR SOBRE LA CUAL SE APOYEN LOS PROYECTOS QUE PRETENDAN PROCURAR UNA MEJORA EN EL CAMPO LABORAL REFERENTE A LOS MENORES.

SEGUNDA.- LA HISTORIA NOS HA PERMITIDO CONOCER QUE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN AMÉRICA LATINA, SE HA CONVERTIDO EN UN PROBLEMA SOCIAL DE ALCANCES INICITADOS POR LAS CONDICIONES ECONÓMICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES DE DICHS PAISES.

TERCERA.- SÓLO CON UNA VERDADERA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR ESTATAL, EMPRESARIAL, SOCIAL Y FAMILIAR, PODRÁ LOGRARSE CABALMENTE CUALQUIER PROPÓSITO ENCAMINADO A COADYUVAR EN LA ARDUA TAREA DE DARLES A LOS NIÑOS CON MENOS DE 14 AÑOS UNA POSIBILIDAD DE VIVIR CONGRUENTEMENTE A SU EDAD Y EVITAR SU UTILIZACIÓN COMO TRABAJADORES ACTIVOS.

CUARTA.- LA EDUCACIÓN ES UN ELEMENTO AL QUE SE LE DEBE DAR UNA INJERENCIA SOBRESALIENTE EN LOS PROGRAMAS A FAVOR DE LOS MENORES PARA ERRADICAR O AMINORAR DE ALGUNA MANERA EL TRABAJO QUE DESEMPEÑAN ESTOS.

QUINTA.- LA INQUIETUD DE LOS NIÑOS PARA TRABAJAR DEBE SURGIRLES COMO ALGO NATURAL, PROPIO DE LA ETAPA QUE VIVEN Y NO COMO UNA OBLIGACIÓN QUE GOBIERNE SU LIBERTAD.

SEXTA.- HAY QUE ADOPTAR MEDIDAS INMEDIATAS EN LA ATENCIÓN DE ESTE RUBRO PARA OBTENER RESULTADOS MEDIATOS: YA QUE DE LO CONTRARIO SE PRODUCIRÁN MALES QUE RESULTARÍAN A LA LARGA, IRREVERSIBLES PARA LOS INFANTES QUE VIVEN EN ESE MOMENTO TAL SITUACIÓN Y EN UN FUTURO PARA EL PAÍS.

SEPTIMA.- EN VIRTUD DE QUE LA FAMILIA ES LA CÉLULA DE LA SOCIEDAD, SE LE DEBE DAR UNA ATENCIÓN CÁLIDA Y DE CALIDAD AL MENOR EN EL SENO DE LA MISMA, PARA QUE ESTOS SIENTAN, EN PRINCIPIO, EL APOYO DE AQUÉLLA EN LAS SITUACIONES EN QUE SE VEN INVOLUCRADOS.

OCTAVA.- LA VIGILANCIA DEL GOBIERNO PARA LOS PROGRAMAS REALIZADOS EN PRO DE LOS MENORES DEBE SER EFECTIVA: ASÍ COMO DE LA SOCIEDAD Y DE LAS EMPRESAS QUE APRECIEN Y DENUNCIEN SITUACIONES ANÓMALAS EN PERJUICIO DE ESTOS NIÑOS.

NOVENA.- LA CONCIENCIA DE TODOS PROCURARÁ UN ACERCAMIENTO DE LA LEY A LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE NOS ATAÑEN A TODOS.

DECIMA.- HAY QUE ATENDER AL CAMBIO DE LA MINORIA DE EDAD PARA QUE SE ESTABLEZCA EN 12 AÑOS COMO EDAD MÍNIMA PARA TENER LA CAPACIDAD DE TRABAJAR.

DECIMA PRIMERA.- SE DEBERÁ TOMAR EN CUENTA LA EDAD DE LOS MENORES EN TRES ETAPAS; ES DECIR QUE A LOS QUE TENGAN MÁS DE 12 AÑOS Y HASTA ANTES DE CUMPLIR LOS 15, SE LES OTORGARIAN SUBSIDIOS FAMILIARES; DE 15 AÑOS HASTA ANTES DE CUMPLIDOS LOS 18, SE LES AYUDARÍA CON BECAS ESCOLARES Y A PARTIR DE LOS 18 AÑOS EN ADELANTE SE LES DARÍAN MEJORES OPORTUNIDADES DE TRABAJO.

DECIMA SEGUNDA.- SE DEBERÍA CREAR UN ÓRGANO DENOMINADO " COMISIÓN NACIONAL DEL TRABAJO INFANTIL ", DE CARÁCTER TRIPARTITA EN DONDE INTERVINIERAN TODOS LOS ORGANISMOS, ASOCIACIONES Y DEMÁS AGRUPACIONES TANTO DEL GOBIERNO COMO DE LA SOCIEDAD QUE TUVIERAN QUE VER EN ESTA SITUACIÓN, DÁNDOSELES UNA FUNCIÓN A CADA UNO DE ACUERDO A LA ETAPA DE QUE SE TRATE.

DECIMA TERCERA.- LA COORDINACIÓN ENTRE LOS ENTES QUE VELEN POR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE PROGRAMA ES FUNDAMENTAL, CON EL OBJETO DE PODER CRUZAR INFORMACIÓN DE UNA MANERA EFICIENTE Y APLICAR SANCIONES CONSIDERABLES A LOS EMPLEADORES QUE LO TRASGREDAN Y ASÍ SE PUEDA IMPEDIR DE ALGUNA MANERA QUE SE PRESENTEN ESTAS SITUACIONES CADA VEZ MÁS.

BIBLIOGRAFIA

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO APORTACIONES JURÍDICAS
A LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. PORRÚA S.A.
MEXICO 1984.

BARROSO FIGUEROA, JOSE DERECHO INTERNACIONAL
DE DEL TRABAJO. PORRÚA. MEXICO.
1987.

BLAUG, MARK LA EDUCACIÓN Y EL
PROBLEMA DEL EMPLEO. C. I. T. SUIZA.
1973.

BORRELL NAVARRO, MIGUEL ANÁLISIS PRÁCTICO Y
JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO. TERCERA EDICIÓN. SISTA.
MEXICO 1992.

DE BUEN LOZANO, NESTOR DERECHO DEL TRABAJO.
TOMO I. CUARTA EDICIÓN. PORRÚA S.A.
MEXICO. 1961.

DE BUEN LOZANO, NESTOR DERECHO DEL TRABAJO.
TOMO II. OCTAVA EDICIÓN. PORRÚA S.A.
MEXICO. 1990.

DE LA CUEVA, MARIO EL NUEVO DERECHO DEL
TRABAJO. TOMO I. DÉCIMO SEGUNDA
EDICIÓN. PORRÚA S.A. MEXICO 1990.

DE LA CUEVA, MARIO EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. PORRÚA S.A. MÉXICO. 1991.

D'ANTONIO, DANIEL HUGO DERECHO DE MENORES. TERCERA EDICIÓN. ASTREA. BUENOS AIRES. 1988.

DAVALOS, JOSÉ CONSTITUCIÓN Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. PORRÚA S.A. MÉXICO. 1988.

DAVALOS, JOSÉ DERECHO DEL TRABAJO I. CUARTA EDICIÓN. PORRÚA S.A. MÉXICO. 1992.

DAVALOS, JOSÉ TÓPICOS LABORALES. PORRÚA S.A. MÉXICO. 1992.

G. REYNOLDS, LLOYD ECONOMÍA LABORAL Y RELACIONES DE TRABAJO. SEGUNDA EDICIÓN. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA. MÉXICO. 1984.

GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, FRANCISCO EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. SEGUNDA EDICIÓN. TEXTOS UNIVERSITARIOS. MÉXICO. 1978.

GUERRERO, EUQUERIO MANUAL DE RELACIONES INDUSTRIALES. TERCERA EDICIÓN. PORRÚA S.A. MÉXICO. 1980.

MADRAZO CUELLAR, JORGE (ET. AL.) DERECHOS DE LA NIÑEZ. U.N.A.M. MÉXICO. 1990.

MARTINEZ VIVOT, JULIO J. LOS MENORES Y LAS MUJERES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. ASTREA. BUENOS AIRES. 1981.

MOZART RUSSOMANO, VICTOR (ET. AL.) DERECHO DEL TRABAJO. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO. 1981.

MUNOZ RAMON, ROBERTO DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. PORRUA S.A. MEXICO. 1983.

RAMOS, EUSEBIO NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. PAC. MEXICO. 1984.

RODGERS, GERRY (ET. AL.) TRABAJO INFANTIL, POBREZA Y SUBDESARROLLO. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. GINEBRA. 1983.

SEPULVEDA, CÉSAR DERECHO INTERNACIONAL. DÉCIMOCUARTA EDICIÓN. PORRUA S.A. MEXICO. 1984.

SILVA HERZOG FLORES, JESÚS BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA. MEXICO. 1970.

SUAREZ GONZALEZ, FERNANDO MENORES Y MUJERES ANTE EL CONTRATO DE TRABAJO. INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS. MADRID. 1967.

TRUEBA URBINA, ALBERTO NOVENO DERECHO DEL TRABAJO. SEXTA EDICIÓN. PORRUA S.A. MEXICO. 1981.

LEGISLACION

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
NONAGÉSIMA TERCERA EDICIÓN. PORRUA S.A. MÉXICO 1991.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTADA POR FRANCISCO RAMÍREZ
FONSECA. NOVENA EDICIÓN. PAC. MÉXICO. 1992.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. CUADRAGÉSIMA NOVENA EDICIÓN. PORRUA
S.A. MÉXICO. 1991.

LEY GENERAL DEL TRABAJO. S./A. SERRANO LTDA. BOLIVIA.
1986.

LEY GENERAL DE SALUD. SEXTA EDICIÓN. PORRUA S.A. MEXICO.
1990.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.
S./A. S./E. TEMIS. BOGOTÁ. 1982.

DECRETO 390/76, QUE APRUEBA EL TEXTO ORDENADO DEL RÉGIMEN DE
CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744 MODIFICADA POR LA LEY 21297).
S./A. S/E. ARGENTINA. 1976.

O T R A S F U E N T E S

R E V I S T A S

FOSAR BENLLOCH, ENRIQUE DOCUMENTACIÓN JURÍDICA
"EL DERECHO INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN DEL MENOR. EL
CONSEJO DE EUROPA Y LA O.N.U.". TOMO XI. NO. 41.
MÉXICO 1984.

LOPEZ LEGASPI, FORTING LEX. "LA PROTECCIÓN
JURÍDICA DEL NIÑO. CONSIDERACIONES GENERALES".
NO. 1 MÉXICO 1979.

MANTEROLA MARTINEZ, ALEJANDRO REVISTA DEL MENOR Y LA
FAMILIA. "DISPOSICIONES LEGALES DE PROTECCIÓN AL
MENOR EN ALGUNOS PAISES DEL MUNDO". AÑO 2. NO.
2. MÉXICO 1982.

D I C C I O N A R I O S

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ESPASA 1. TERCERA EDICIÓN.
ESPASA- CALPE. MADRID. 1986.

DICCIONARIO ESPAÑOL DE SINÓNIMOS Y ANTÓNIMOS. S.E. AGUILAR
EDITOR S.A. DE C.V. MÉXICO. 1990.