

320809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN
ESCUELA DE DERECHO

23
2ej

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ANALISIS JURIDICO DEL MENOR
TRABAJADOR EN NUESTRA
LEGISLACION CON ALGUNOS
PAISES DE AMERICA**

TESIS QUE PRESENTA:

ERNESTO CHE GUTIERREZ PEREZ

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

ASESOR DE TESIS: LIC. TOMAS DE JESUS CORTES SAMPERIO

MEXICO, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

**A MIS PADRES...
CON MUCHO CARIÑO POR
SU APOYO Y GUIA.**

A MIS ABUELOS

A MIS HERMANOS

A MIS AMIGOS

**A MIS PROFESORES...
A TODOS ELLOS,
LOS MEJORÉS.**

**A MI UNIVERSIDAD
Y A TODO EL PERSONAL DOCENTE.**

INDICE

PAG.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO EL MENOR TRABAJADOR DE MEXICO EN SUS DIFERENTES ETAPAS

1.1. ANTECEDENTES	2
1.1.1. LA REVOLUCION INDUSTRIAL Y EL CAPITALISMO	5
1.1.2. LA SITUACION LABORAL DEL MENOR EN EL CAPITALISMO	8
1.2. DESARROLLO DEL PROBLEMA EN MEXICO	
1.2.1. SOCIEDAD AZTECA Y LA EVOLUCION DE LA COLONIZACION ESPANOLA	11
1.2.2. LA INDEPENDENCIA	22

CAPITULO SEGUNDO EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Y EL DERECHO COMPARADO

2.1 EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	29
2.2. CONCEPTO DEL DERECHO COMPARADO	44
2.2. EL DERECHO COMPARADO COMO UNA CIENCIA	47
2.2.2 DOCTRINAS DEL DERECHO COMPARADO	49

CAPITULO TERCERO ANALISIS JURIDICO DEL MENOR TRABAJADOR EN ALGUNOS PAISES DE AMERICA

3.1. AMERICA DEL NORTE	52
3.1.1. CANADA	54
3.1.2. ESTADOS UNIDOS	65

	PAG.
3.2. CENTROAMERICA	
3.2.1. GUATEMALA	71
3.2.2. PANAMA	74
3.3. SUDAMERICA	
3.3.1. ARGENTINA	79
3.3.2. ECUADOR	86
3.3.3. URUGUAY	90

**CAPITULO CUARTO
COMPARACION CON LAS LEGISLACIONES MEXICANAS**

4.1. CON LA CONSTITUCION MEXICANA	96
4.2. CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	104
CONCLUSIONES	132

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación se presenta tiene como objetivo el mostrar al lector la situación jurídica en que se encuentran los menores trabajadores en nuestro país.

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo especial para menores, señala los derechos y prohibiciones que deben observarse para desempeñar la actividad laboral entre ambos, y es necesario resaltar, que nuestra legislación es una de las mejores que existen en América y también a nivel mundial.

Empezaremos por exponer los inicios del menor trabajador dentro de nuestra sociedad, refiriéndonos desde los orígenes de nuestra raza, donde el menor ya contaba con un lugar importante dentro de las clases sociales de nuestros ancestros. Es importante esta exposición, debido a que en nuestra comunidad, ya existía el menor trabajador como fuente de producción para la sociedad azteca, y por lo tanto, era factor importante para el desarrollo mismo.

El menor trabajador, para contemplar que tan protegido está en nuestra legislación, fue necesario compararla con otras legislaciones para así, observar a manera de estudio, cuáles serían las desventajas y las ventajas con las que cuenta el menor en nuestra legislación. Para ello fue necesario que nos auxiliáramos del Derecho comparado, el cual para ser aún más explícitos dentro del trabajo que se presenta, dedicamos un

capítulo para exponer lo que es el Derecho Comparado, capítulo importante, ya que también de cierta manera, y de acuerdo a los diferentes pensamientos que existen entre ciertos juristas respecto a que sí el Derecho Comparado es ciencia o no, nos hace que meditemos por un intervalo de tiempo a nuestra propia decisión, pero en fin, el Derecho Comparado merecía que en este trabajo se contemplará debido a que muchos juristas hasta ahora le prestan más atención, y en sí, no proponiendo su intervención, se complicaría el progreso de la ley misma.

Dentro de las páginas de este trabajo, se encuentran comentados dos ramos del Derecho: la del Derecho Laboral y la del Derecho Comparado, que uniéndolos, deseamos que el lector llegue a formar a la vez, su propia opinión respecto a que si sería necesario o no, una modificación en cuanto al capítulo especial para menores y todas sus demás regulaciones dentro de la Ley Federal del Trabajo, o de ser posible, se realizará una estricta aplicación en lo que se refiere a la ley que regula la relación entre los menores y patrones, ya que si no pasará por desapercibida con la magnitud con la que se le ha dejado pasar desde sus inicios, los menores que viven en la actualidad dentro de nuestra sociedad, podrían tener un mejor nivel de vida económica, social y culturalmente hablando, y por lo tanto, también el desarrollo que obtendría el menor es factor importante en donde está concentrada toda la fuerza de desarrollo que el país pudiera obtener en un futuro.

Es necesario, y más en la actualidad, que las diferentes normas que regulan

dentro de nuestro margen jurídico en el país, sean observadas y si fuera posible, como está sucediendo, sean también modificadas con un estricto criterio que como consecuencia se lleguen a obtener los mejores resultados, no tan sólo para que no existan conflictos dentro de los diferentes estratos de la sociedad, sino también, para obtener un desarrollo real como potencia a nivel mundial, ya que dado a los cambios que están sucediendo día a día, sólo los países que son análogos a las demás potencias podrán subsistir debido a su participación dentro de las mismas.

Para ello fue necesario comparar las legislaciones más importantes en nuestro continente con la nuestra, para así poder extraer lo más benéfico para los menores trabajadores. Es importante recalcar que el que se hayan contemplado las legislaciones de Canadá y Estados Unidos, aun siendo éstas las únicas que no son de habla hispana, fue por razón de la transformación que se va a presentar en nuestro país al momento de que entre en vigor el Tratado de Libre Comercio.

Si se tomaran muy en cuenta estas dos legislaciones para la protección de los menores trabajadores, se podría obtener mucho provecho para ellos, la razón está en que las sanciones son más exhaustivas que en nuestra legislación y, a su vez, los programas de estudio compartido con el tiempo libre de los menores, se obtiene una dinámica de desarrollo que mantiene el nivel de vida más apto para los menores.

Ahora bien, la legislación de nuestro país, contempla al menor trabajador

y la protege muy bien, pero la causa de su ineficacia no es debido a que en otros países existan mejores legislaciones, esto estaría aún muy en duda, ya que como se ha dicho anteriormente, la legislación mexicana es una de las mejores a nivel mundial, entonces se preguntará el lector ¿a qué se debe su ineficacia?, la respuesta es muy sencilla: NO SE LLEVA A LA PRACTICA, siendo que si se hicieran unas ligeras modificaciones y después se aplicará bien la ley, la diferencia se haría notoria y, por lo tanto, el desarrollo del nivel de vida de nuestros compatriotas también mejoraría.

Podríamos observar dentro de algunas sugerencias, que la ley se ha abstenido de incluir en las medida proteccionistas alguna que coerciblemente obligue al patrón a contratar menores en cierta proporción respecto a los adultos, por ejemplo.

En otra idea, también la igualdad del salario a la del adulto, aun cuando el menor no cumpla cabalmente con el horario con que el adulto lo hace, y así entre otras que el lector podrá ir analizando personalmente y que, además, al ir haciendo nosotros la comparación con las diferentes legislaciones, el lector podrá hacer las suyas propias, que ya uniendo cabos alimenta no tan sólo su pensamiento jurídico, sino también a la vez, alimenta el desarrollo de nuestro país, que mucha falta le hace.

No cabe duda que habrá que hacer cambios a la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, y más aún, ahora que va a

ser muy necesaria también la actividad del menor en el trabajo, ya que como se dijo anteriormente, al momento de entrar en vigor el Tratado de Libre Comercio, va a ser el menor una pieza muy importante para la mano de obra.

Tan sólo habría que pensar que vivimos en la ciudad más poblada del mundo, si se preguntara al lector ¿qué sería si los menores trabajadores estuvieran bien organizados por las autoridades para trabajar? se contestaría lo mismo que el autor de esta tesis: que realmente en un futuro no muy lejano, sería la juventud más dinámica en el mundo. Esto se puede realizar, y no se dude que dentro de muy poco llegue a suceder.

Los menores trabajadores merecen esa oportunidad; el menor trabajador de nuestro México es muy dedicado, muy honesto, lo que en otros países no sucede y además, si se le prestará la atención necesaria, se distinguiría también por su intelecto, porque desde nuestros ancestros ha sido muy avanzado, solo que la situación social por la que hemos tenido que pasar no nos ha permitido desarrollarlo a su capacidad máxima. Si se le diera esa oportunidad al menor trabajador, seguramente no la desaprovecharía.

CAPITULO PRIMERO

EL TRABAJO DE LOS MENORES EN SUS DIFERENTES ETAPAS

1.1 Antecedentes

1.1.1 La Revolución Industrial y el Capitalismo

1.1.2 La situación laboral del menor en el capitalismo

1.2 Desarrollo del problema en México

1.2.1 Sociedad Azteca y la evolución de la colonización española

1.2.2 La Independencia

1.1 Antecedentes

Comenzamos este capítulo transcribiendo una importante crítica por parte del Dr. Mario de la Cueva:

" El derecho protector de los menores es un conjunto de disposiciones que tienen por propósito asegurar la educación, el desarrollo físico, la salud y la moralidad de estos trabajadores. Es doloroso reconocer que el derecho mexicano se encuentra sumamente atrasado¹ "

Es precisa la crítica que hace el destacado Dr. Mario de la Cueva respecto a la pobre protección que se intenta dar a los menores tanto en el trabajo como en su educación. Es cierto por una parte, que en los últimos años ha mejorado en un % a comparación de los años anteriores, pero es aún recalculable el rezago que sigue existiendo desafortunadamente en nuestro país. Se tiene que reconocer que las legislaciones de los países avanzados se producen, entre otras razones por las circunstancias históricas por las que atraviesan, en donde los movimientos sociales y económicos fundamentan el nacimiento de normas, o ya sea, legislaciones para la observancia del trabajo en los menores. La hegemonía de los países europeos desde el renacimiento hasta la revolución industrial hace que en ellos y no en algún otro, se de las crisis y conflictos que originan la moderna conciencia social. Son, entonces, los protagonistas de la creación de las primeras

¹. De la Cueva, Mario: DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; segunda Edición Vol. II; Edit. Porrúa; México, 1966.

leyes o normas proteccionistas del menor, ya que es claro que en ese tiempo se explotaba bastante a la niñez al grado de la esclavitud.

La protección del menor en el trabajo se constituye como la nota distintiva de los sistemas sociales y políticos que reconocen el respeto al ser humano como pieza esencial de su organización y este reconocimiento se traduce en el triunfo del Individualismo que trajo consigo la instauración de las ideas liberales en Inglaterra y Francia.

" El triunfo del liberalismo hizo posibles muchas relaciones productivas que mejoraron inmensamente el nivel general de las condiciones materiales. Además de que el progreso científico se debe al clima mental creado por él. Al final de cuentas, el advenimiento de la clase media al poder ha sido una de las revoluciones más benéficas en la historia² "

"... es innegable que, al pasar del siglo XV al XVI, y más todavía al XVII, se sienten ensancharse los horizontes y las posibilidades de creación aumenta el reconocimiento de la dignidad inherente a la persona humana, crece la aversión contra los deberes inútiles que antes se infligían, crece también el propósito de experimentación en servicio de la verdad; patrimonio todo ello de

² Laski, Harold J.; EL LIBERALISMO EUROPEO; Segunda Edición en español. Tomario del Fondo de Cultura Económica; 1953; Pág. 17

una herencia social que, sin ellos, hoy nos parecería muy desmedrada. Tales son los provechos que trajo consigo el triunfo del credo liberal. Claro es, que éstos nunca han sido igualmente compartidos dentro de la civilización que los acareaba, y que el llevarlos a plena madurez siempre significó un gasto de trágicos esfuerzos. Pero sin la revolución liberal sería mucho menor de lo que es el número de aquellos, cuyas reclamaciones han podido ser satisfechas. Y este criterio es, en definitiva, la piedra de toque para juzgar una doctrina social¹ ".

¹. Laski, Harold J.; EL LIBERANISMO EUROPEO; Segunda Edición en español; Temario del Fondo de Cultura Económica; 1951; págs. 17 y 18.

1.1.1 La Revolución Industrial y el Capitalismo

Inglaterra y Francia son las naciones que tienen un pensamiento político y social avanzado que provocan como consecuencia notas de respeto a la individualidad y es el liberanismo su promisorio meta.

Pero la transformación social en ambos países se presenta de manera distinta. Francia que se sostiene económicamente por la agricultura da origen al pensamiento fisiocrata que niega intervención alguna de la industria. En Inglaterra, el marco de referencia en que se desenvuelven las ideas y las instituciones liberales son necesariamente las del trabajo industrial. La ciencia económica inglesa nace, basándose en el industrialismo, poderoso motor de cambios en esa nación. Por esta circunstancia, además es Inglaterra en donde con mayor dramatismo aparecen las condiciones de represión del trabajo industrial y también las primeras normas jurídicas protectoras de la debilidad social frente a las nuevas estructuras sociales.

Guido de Ruggiero nos señala:

" La importancia del problema de la libertad industrial comienza a prescribirse en Inglaterra en la segunda mitad del siglo XVIII. Hasta entonces la industria había tenido una esfera de acción muy circunscrita y secundaria, siendo para ella suficiente el sistema corporativo consuetudinario. La producción se regulaba

por el consumo local; el trabajo se hallaba descentrado; era escaso el empleo de capitales y en cambio, preponderante el de la mano de obra especializada; los artesanos, maestros y aprendices tenían derechos y deberes recíprocos netamente definidos; no existían entre ellos ninguna diferencia de clase, ya que después de un noviciado más o menos largo se llegaba a ser maestro. El estado aseguraba a los gremios el monopolio de la producción y contribuía por otra parte a tutelar los intereses de los consumidores.

Pero este patriarcal estado de cosas fue rápidamente transformado merced a un fenómeno que por sus características evidentemente revolucionarias se ha designado muy justamente con el nombre de Revolución Industrial. En la segunda mitad del siglo XVIII una serie de invenciones técnicas (el telar y el torcedor mecánico, la aplicación del vapor, la utilización del carbón mineral para la extracción y elaboración del hierro) transformaron la vieja y secular industria. Las máquinas inutilizaron, al menos por el momento, la especialización técnica ya adquirida por los trabajadores, haciendo así posible la admisión amplia de una nueva mano de obra. El trabajo se concentró entonces en fábricas. Aumentó enormemente el capital fijo de las empresas alterando la antigua relación entre los empresarios y los trabajadores

⁴. De Ruggiero, Guido; HISTORIA DEL LIBERANISMO EUROPEO; Primera Ed.; Ediciones Peggaso; Madrid 1944; Págs. LVI y LVII

Es así como se da nacimiento al capitalismo que se enriquece debido a la explotación del trabajo fabril. La multiplicación de la mano de obra reduce en cierta forma los salarios. Surgen las clases industriales y por consecuencia, nace el empresario y el trabajador. La tecnología empieza a desarrollarse en la industria, pero a la vez, desde el fondo de la historia, aparece la pugna que habrá de dar sus signos a toda la modernidad: la lucha de clases.

" No habiendo logrado apoderarse de inmediato de la situación política general, las clases industriales se resarcieron a expensas de sus trabajadores, esto es, compensando sus pérdidas políticas con una despiadada explotación de la mano de obra. A partir de 1815, las condiciones del proletariado inglés se fueron agravando. El régimen en la fábrica era implacable, el número de horas de trabajo se eleva a 15 horas y hasta 17; aumenta de la manera más brutal el trabajo de los niños y las mujeres los salarios se mantienen con la abundancia creciente de mano de obra, al mínimo...⁵ ".

⁵. De Ruggiero, Guido; HISTORIA DEL LIBERANISMO EUROPEO; Primera Ed.; Editorial Pegaso; Madrid 1944; Págs. 6 y 7.

1.1.2 La situación laboral del menor en el capitalismo

En la instauración de la producción industrial en Inglaterra y la proliferación con ello, trajo como consecuencia que de manera indiscriminada se contratara a menores, mujeres y adultos, con el fin de obtener ganancias empresariales y, por lo tanto, el control de la sociedad. Se da con esto el punto de partida de lo que es el derecho laboral contemporáneo, que surge por la lucha de los trabajadores por contrarrestar el imperialismo del capitalismo; por eliminar en primer lugar, los principios de "dejar hacer" y "dejar pasar" que la clase burguesa supo muy bien aprovechar para su propio beneficio y subsecuentemente ir ganando terreno através del intervencionalismo de Estado para madurar cada vez más las diferencias de clases, entre quienes eran los poseedores del capital y los trabajadores.

Si se considerara que con el auge del capitalismo, la industrialización y la división del trabajo tomaron un ritmo paralelo de crecimiento, se podría pensar que la mano de obra adulta no fue suficiente para cubrir las demandas que la industria requería y por lo tanto se tuvo que recurrir al trabajo de mujeres y menores y, como consecuencia, a su reglamentación y protección.

En 1802, Robert Peel expide " The moral and health act " que se considera la primera disposición concreta que corresponde a la idea contemporáneo del Derecho del trabajo.

Es entonces que, a partir de esa fecha, no había estado donde no se hubieran dictado medidas proteccionistas en beneficio de los menores trabajadores y es conveniente y de reconocerse señalar el trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo para dar protección a mujeres y menores trabajadores.

En la Confederación de Washington de 1919 se prohibió el trabajo de los menores de 14 años en labores industriales.

El segundo convenio prohibió el trabajo nocturno de menores de 18 años en industrias que utilizaran cinc o plomo.

En 1920 se fijó que la edad mínima para trabajo marítimo era de 14 años, salvo en los casos de que el desempeño del trabajo fuera familiar. Al año siguiente, 1921, se dispuso que los menores de 14 años podían ser utilizados solo en horas distintas a las escolares. En esa misma conferencia se fijó y aprobó como edad mínima la de 18 años para ser admitidos en trabajos de fogoneros y parлерos en los barcos. En la tercera conferencia aprobada en 1921, se acordó que en los trabajos de pintura industrial se exigían el uso de la cerusa y en la industrias que utilicen sulfato de plomo, la edad mínima de admisión sería de 18 años.

En 1934 se extendió la doctrina proteccionista de la Conferencia de Washington y en consecuencia, no deberían emplearse los menores de 14 años en ninguna actividad, salvo algunas excepciones, tratándose de servicios domésticos, trabajos ligeros

y trabajos familiares, igualmente se dispuso que los domingo y días festivos debían ser de descanso obligatorio.

En 1946 se aprueba que los menores de edad deberían someterse a un reconocimiento médico para realizar cualquier tipo de actividades y en 1948 se revisa la Conferencia de Washington y en esa revisión, es cuando se prohíbe el trabajo nocturno industrial para los menores de 18 años.

Hoy por hoy, la protección a los menores trabajadores, está pasando a ser una norma de previsión social y es el punto de partida de la seguridad social. El conjunto normativo que regula las relaciones obrero-patronales, tiene que contener consustancialmente reglas especiales que permitan la subsistencia, la educación, la instrucción y la preparación profesional de los menores, que por su importante función social no pueden depender del derecho del bajo común.

Es necesario que las normas que se encuentran contenidas en la ley, realmente sean observadas y aplicadas, ya que la relación que existe entre el menor y el patrón es de gran explotación y abuso hacia este último. El menor en México es aún, un sujeto donde se le niega el derecho al trabajo y se especula con él; se le contrata injustamente buscando siempre la forma de violar la ley.

1.2 Desarrollo del problema en México

1.2.1 Sociedad azteca y la evolución de la colonización española

El menor, en quien deben estar cifrados los mayores esfuerzos para su desenvolvimiento y el desarrollo, con el fin de que esté dotado de las mejores condiciones cuando llegue el momento de participar más activamente en la vida de un pueblo, no ha logrado reunir las condiciones requeridas para lograr ese objetivo, no obstante de promisorio inicio que tuvo durante la sabia administración azteca.

A partir de entonces y dadas las condiciones en que se ha desarrollado el pueblo mexicano, después de haber sufrido la conquista, haber soportado el coloniaje, haber luchado para obtener su libertad, haber pasado una larga etapa tratando de encontrarse como nación, y en fin, hallarse en la situación desventajosa de un país en vías de desarrollo que le impide contemplar el problema de los menores, dado que para sobrevivir y contando con escasos recursos, no ha sido posible no obstante los humanistas propósitos, que se planifique el desarrollo del menor, como lo estaba en la época prehispanica.

El pueblo azteca estaba dividido en cuatro barrios principales y cada uno estaba compuesto de cinco calpulli. El calpulli fue la organización económica, política y social de los mexicas que regulaba las relaciones del grupo, con la sociedad y

con el Estado. Concentraba a las agrupaciones familiares, ligadas por un ascendiente común, cada familia recibía, como es sabido, una parcela en usufructo que no era propiedad privada, con el objeto de evitar la desmesurada desproporción entre las clases.

El niño formaba parte de la comunidad y se le educaba para que se desenvuelva perfectamente en ella, y por lo tanto, proporcione los mejores beneficios. Durante los primeros cinco años de su vida, la educación era familiar y se llevaba en forma muy estricta donde se les imponía disciplina especial, el niño y la niña realmente participaban en las tareas del hogar.

" La educación comenzaba después del destete, en el tercer año. Su propósito era iniciar al niño en las técnicas y obligaciones de la vida adulta tan pronto como fuera posible. Un mundo en el que el trabajo manual es universal donde se le ofrece al menor una oportunidad de participar en las actividades adultas mucho más pronto que en nuestras culturas altamente mecanizadas. Los padres vigilaban la educación de los hijos y las madres daban instrucción a las hijas, hasta los seis años escuchaban sermones y consejos frecuentemente repetidos, aprendían el empleo de los utensilios domésticos y efectuaban tareas caseras de poca importancia⁶ "

⁶ Vaillant, George C.; LA CIVILIZACIÓN AZTECA; Tercera Edición; Fondo de Cultura Económica; México 1960; Pág. 27.

Todos los niños debían asistir a la escuela, donde la educación era práctica, preparándoseles para las actividades que, como individuos debían desempeñar en beneficio de las comunidad. A las niñas se les daba instrucción para que en el momento oportuno fueran madres de familia.

Entre los cinco y seis años de edad, los hombres ingresaban a una institución diferenciada por la categoría social del educando: el tepochcalli o casa de educación para los macehuales o trabajadores y el Calmecac para los hijos de familia noble.

El Tepochcalli era escuela de artes y oficios, donde se preparaba al alumno en el trabajo que debía heredar de su padre. Se les inculcaba respeto a los mayores y amor al trabajo. Además de la enseñanza específica, el educando practicaba actividades en común como el labradío de la tierra, cortaba leña para los templos, etc. y además, se dice que este era un acto ritual; acudían a los sitios públicos de reunión como los mercados, los templos, el juego de pelota, entre otros, a pedir a los ciudadanos una especie de contribución para el sostenimiento de su escuela donde no gozaban un subsidio oficial, pese a lo cual todos tenían obligación de contribuir para su sostenimiento. Una vez terminados sus estudios aproximadamente a los quince años, el menor se incorporaba a la vida comunal.

El calmecac era la escuela par los nobles, aquí se enseñaba a los niños y niñas los altos estudios de las ciencias y de las artes. Los educandos no realizaban aquí trabajos serviles, pues, gozaban del tributo destinado a la institución.

Es de asegurarse que todos los niños de la sociedad mexicana tenían obligación de asistir a la escuela, por lo tanto, no fueron objeto de explotación ni siquiera en el caso de que quedaran huérfanos, pues en ese supuesto la comunidad se hacía cargo de ellos, gozando de los mismo privilegios que los demás niños.

Los conquistadores redujeron a esclavitud a los indígenas. La iglesia se suponía que llevaba el control de la educación de los indígenas, pero los españoles abusaban cada vez más de los nativos, ya que la minería había absorbido a miles de ellos en trabajos insalubres extremadamente, los trabajos del campo y de la construcción los redujeron a total servidumbre siempre en provecho de los conquistadores que únicamente tenían pensado como único fin el enriquecerse rápidamente.

Durante la colonia fueron creadas varias instituciones, entre ellas podemos mencionar a la encomienda y el gremio. Estas instituciones se crearon con el objeto de ayudar a la educación y proteger a los naturales. La encomienda fue creada en 1524 y por medio de ella, el encomendero recibía tributo y servicios personales de los indios. El encomendado recibía a cambio ropa,

alimento y enseñanza y evangelización. A causa del poco caso que hicieron los españoles por cumplir con las disposiciones de la encomienda, ésta tuvo que ser modificada en el año de 1529, suprimiéndose el "servicio personal".

Cuando se realizó la modificación se dispuso de inmediato el llamado "reporte obligatorio" donde através de esta nueva organización de trabajo, el indio quedó sujeto a los conquistadores mediante un contrato en que se especificaba el salario y la duración de la jornada. Esta libertad de trabajo fue puramente nominal, pues através de la "tienda de raya" las deudas mantenían a las clases trabajadoras ligadas a la hacienda, convirtiéndose el trabajador en lo que se ha llamado "peones acasillados".

Ya tomando en consideración la distinción de clases que existía, se puede decir que entre los negros y las castas, los niños fueron objeto de una explotación claramente despiadada desde muy pequeños, y más aún, por el desprecio que se les tenía a sus padres. En cuanto a los indígenas y los mestizos dedicados a las tareas del campo, el niño por ignorancia o ya fuera por inercia, trabajaba o ayudaba a sus padres en la labor agrícola, que era fuente fundamental de la economía nuevo-hispana. Por estudios sociológicos se puede afirmar que los niños sufren y se desarrollan de acuerdo a las condiciones de su estrato social y se debe recordar en este caso que la educación era un privilegio de los españoles y criollos y si el estado no obligaba a su educación, el

españoles y criollos y si el estado no obligaba a su educación, el niño desde pequeño crecía en la ignorancia y seguía el desarrollo del medio social donde inexplorablemente pertenecía. Aunque durante la colonia existieron leyes dictadas por el consejo de Indias en favor de las clases trabajadoras, estas fueron sólo en principio obedecidas, ya que la lejanía de España permitió a los habitantes de la Nueva España crear las condiciones propicias a sus intereses.

El gremio fue otra institución colonial. Eran organizados por los ayuntamientos, pero tampoco fueron motivo de redención para la clase trabajadora, pues se constituyeron como cuerpos cerrados, celosos de sus privilegios y mantenedores de la exclusivista y jerárquica separación entre aprendices y maestros. El gremio, aunque fue una organización de trabajo, jamás funcionó como defensor de los intereses de sus agremiados, sino como un cuerpo para controlar las fuentes de trabajo.

El jurista español Niveto Alcalá Zamora, que tuvo como propósito exaltar en América la obra de España, decía que a las leyes de Indias no se les conocían verdaderamente, que se hablaba de ellas " sin cabal idea ni lectura bastante de lo que significan; olvidados, como contradicción de aquellos patrióticos pregoneros, por un rencoroso y tenaz empeño histórico de designar la obra colonizadora de España; por lo que bien vale el esfuerzo de estudiarlos y exponerlos sin apasionamiento; merecen al menos ser

considerados con atención, como obra acabada de aquellos artífices que no se conformaron con ampliar horizontes, sino que, además a su paso fueron creando instituciones que jalonan magníficos derroteros para la humanidad⁷ "

El espíritu de estas leyes buscaban la defensa del indígena que había sido castigado y reprimido por la conquista, y la reina Isabel " La Católica " encargó muy especialmente en su testamento a su esposo y a sus hijos que velaran por los indios: " pongan mucha diligencia y nos consientan ni den lugar a que los indios, vecinos y moradores de dichas Islas y Tierra Firme, ganadas y por ganar, reciban agravio alguno en sus personas y bienes; mas manden que sean bien y justamente tratados; o si algún agravio han recibido lo remedien y provean⁸ "

Pero no solamente es la voz de la soberana española la que se levanta en defensa del indio, sino surgen muchos humanistas que lanzan su protesta contra el trato desnaturalizado empleado por los encomenderos, pensadores como Francisco de Victoria que niega el poder temporal del Papa sobre los aborígenes de América, a los cuales no se puede despojar de sus derechos; Inés de Sepúlveda considera que los indios no deben ser sometidos a la esclavitud

⁷. Prólogo a su obra: Nuevas reflexiones sobre las leyes de Indias; Buenos Aires, 1943; Pág. 106.

⁸. Resumen de Armas: Código de Trabajo Indígena Americano; Madrid; Pág. 8.

sino que deben ser gobernados con bondad, con paternidad; Francisco de Suárez basándose e el estudio de las instituciones y sistemas de los indios que en mucho aspectos son sumamente avanzados, sostiene su capacidad para gobernarse por si mismos; Domingo de Soto, Vázquez de Menchaga, Solórzano Pereira, Diego de Encinas, Vasco de Puga, y otros muchos pensadores españoles niegan rotundamente el derecho de cautiverio y a la esclavitud que ejercieron los españoles pro derecho de conquista.

Las leyes de Indias polarizan todo ese espíritu renovador y humanista plasmando en sus ordenamientos las disposiciones que trajeron alivio y protección a los conquistados.

Se les da el nombre de leyes de Indias a la recopilación efectuada en el año de 1680 y puestas en vigor por el rey Carlos II de España. Esta recopilación esta formada por nueve libros y se refiere a los ordenamientos dictados en España por el gobierno de sus dominios en Ultramar. En el prefacio de este cuerpo aparece la ley que declara la autoridad legal Código, firmada por el rey Carlos II el 18 de mayo de 1680³ " que constituye el resumen de la experiencia adquirida en el transcurso de casi 200 años de gobierno en América, es decir, desde la Capitulación de Colón hasta 1680. " Esta experiencia se encuentra depurada por haberse quitado las contradicciones y otras deficiencias que adolecía, dándole así

³. Cfr. Altamira y Crevea; ANÁLISIS DE LA RECOPIACIÓN DE LAS LEYES DE INDIAS DE 1630; Buenos Aires; Pág. 27

mismo una disposición orgánica y clasificación de las diferentes series de cuestiones¹⁰ ". Se trata de proteger a los indígenas con disposiciones tales como las que prescribe castigo mayor para los españoles que injurien o maltraten indios " que si cometiesen los mismos delitos contra españoles¹¹ ".

Toca a las leyes de Indias contribuir el avance de lo que, con el tiempo, vendría a ser el Derecho Laboral de nuestro tiempo, ya que se enfrentaron a situaciones muy especiales de las colonias de América y en particular el régimen social de los incas y de los aztecas que tuvieron una gran eficacia en lo referente al trabajo donde se estructuró admirablemente y se revistió de gran dignidad a los trabajadores.

Las leyes de indias son antecedentes muy completos de nuestro Derecho, donde podemos mencionar entre los aspectos más importantes sobre el trabajo que desempeñaban las mujeres y los niños, lo que a continuación expondremos:

Estaba expresamente prohibido que " ninguna india casada puede servir en casa de español ni a esto sea apremiada, sino sirviere en ella su marido¹² "; esto es, que no podían colocarse

¹⁰. Ravignani; HISTORIA CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA; Buenos Aires; Pág. 228 Primer Tomo.

¹¹. Minquion, Salvador; HISTORIA DEL DERECHO ESPAÑOL; Barcelona; Pág. 172.

¹². "RECOPIACIÓN DE INDIAS" Lib. VI tit. XIII Ley XX.

durante más de un año y además, las solteras podían servir, si es que mediaba autorización de sus padres, expresamente se prohibía a las mujeres en general, trabajar en las haciendas o estancias.

Durante la época del embarazo se prohibía el trabajo y algunas leyes llevaron la prohibición hasta de cuatro meses pasado el parto. Este aspecto es interesante, toda vez que se llegó a un límite tal que hasta ahora no ha sido alcanzado por legislación moderna alguna y en ese mismo sentido se prohibía que toda india que " tenga hijo vivo, pueda salir a criar hijo de españoles especialmente del encomendero baja pena de pérdida de la encomienda y multa¹⁾ ".

Estaba prohibido el trabajo de los menores de dieciocho años, o sea, la edad de los indios que no habían llegado a la edad de tributar; pero se les admitía para el pastoreo de los animales, siempre que mediara la autorización de sus padres. Una Real Cédula de 1682 fundada por el rey Carlos II, prohibió expresamente que los indios menores de los dieciocho años trabajasen en las obras e ingenios salvo que el trabajo fuese a título de aprendizaje, en este sentido la prohibición era absoluta para las mujeres. Igualmente se prohibió que a los indios menores de dicha edad llevaran cargas, determinándose por ello el peso máximo que podían cargar los trabajadores mayores.

1). "RECOPIACIÓN DE INDIAS" Lib. VI Tit. XVII, Ley XIII.

Con el objeto de evitar abusos, estaban prohibido contratar indígenas sin la intervención del protector, asimismo para la ilustración y observancia general, se ordenó que en cada obraje fuera expuesto un ejemplar de las ordenanzas referentes al trabajo.

Pero estas leyes, al igual que las demás expedidas por la Corona, nunca surtieron sus efectos, el poder del conquistador las redujo a letra muerta y de ello es consecuencia directa de nuestra lucha por la libertad de 1810.

1.2.2. La Independencia

Todas las normas creadas para que el indígena viviera dentro de la justicia social y libertad indispensable a todo ser humano, resultaron sin efecto alguno y fueron más resaltantes por las violaciones que se cometieron, que por su objetivo y así, después de pasar 300 años de vivir bajo las armas de la colonia, de soportar el vasallaje, la esclavitud, los abusos sobre la mujer indígena y la total desigualdad, el pueblo de México, nuestro pueblo, empezó a canalizar su represión hacia horizontes libertarios, no toleraba más el coloniaje, por lo que tenía que tomar una decisión, y esa fue la de la libertad.

Es sumamente importante la participación de Don Miguel Hidalgo y Costilla al haber publicado el 6 de diciembre de 1810 las primeras normas ya con carácter de proteger las relaciones obrero-patronales entre los indios y sus patrones, y que, realmente, trajo consigo que el indígena tuviera libertada y por lo tanto, respeto a sus derechos humanos. Don Miguel Hidalgo y Costilla declaró:

" ...Que todos los dueños de esclavos deberán darles la libertad dentro del término de diez días so pena de muerte, la que se le aplicara por transcripción de este artículo ".

Es de suponerse que esta norma, no fue del todo motivada por razones laborales, sino por razones laborales, sino por razones humanistas y por las circunstancias a que hemos hecho ya mención.

El Derecho Laboral Mexicano es producto de la lucha de clases y toma su forma definitiva con el movimiento armado de 1910, desde luego con la constitución de 1917.

Pero son importantes algunos antecedentes que sería bueno señalar, partiendo de nuestra independencia, que desde el punto de visto político, económico y social, es punto de arranque de las conquistas de nuestro pueblo.

El día 15 de marzo de 1856, el presidente Ignacio Comonfort decretó " El Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana " estableciendo en su artículo 33 que " ... los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios patronales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ello de la autoridad pública ". En esta clase de trabajos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco las horas que diariamente se ha de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o el maestro use malos tratamiento para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido o no lo instruya convenientemente.

Como puede apreciarse, este ordenamiento es, indudablemente, un antecedente importantísimo de nuestra legislación actual y que influyó en el criterio de aquellos que cargaron con la responsabilidad de crear nuevas instituciones

jurídicas para proteger a la ciudadanía mexicana.

Se puede considerar que el precepto mencionado es de gran valor porque en esa época prevalecía la idea jurídica liberal, de dejar hacer, y Comonfort va más allá del control de esa libertad por el estado, salvaguardando los intereses de las mayorías, llegando a estipular ya en esa época una norma con marcada tendencia proteccionista.

En la constitución del 5 de febrero de 1857 se establece en su artículo 4to. que: " Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomoden, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad ".

Aquí se manifiesta el principio liberal del que hablamos anteriormente. Es conveniente señalar que el estatuto provisional del imperio mexicano expedido por Maximiliano el 10 de abril de 1865, quizá con la base en el estatuto orgánico de Comonfort y en la Constitución del 57' asienta en su artículo 70 que " nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada ". Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o cuidadores, o a falta de ellos de la autoridad política.

Si bien el cuerpo normativo que rige las relaciones obrero-patronales actualmente, tiene raíces de antecedentes liberales y premisas tomadas de legislaciones extranjeras, no hay que ignorar lo que el constituyente de Querétaro logró construir como producto de las ideas revolucionarias y avanzadas que se expusieron en los debates.

México ha creado instituciones jurídicas que han servido de molde para otros países y en lo que toca al Derecho Laboral lo ha plasmado en la propia constitución.

El diputado Alfonso Cravioto había dicho " Así como Francia después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así, la revolución mexicana tendrá el orgullo legislativo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros¹⁴ ".

El programa del Partido Liberal Mexicano del 12 de julio de 1905, suscrito por Ricardo Flores Magón, proclamaba en su apartado 24 " prohibir en lo absoluto el trabajo de menores de 14 años " .

El artículo 123 constitucional tiene profundas raíces de

¹⁴. Tevia Ramírez, Felipe; "LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1808-1964"; Segunda Edición; Edit. Porrúa; México, 1964; Pág. 814.

contenido social y junto con el artículo 27 hubieron bastado como motivo de la labor legislativa del constituyente de Querétaro.

El proyecto presentado por el primer jefe, Don Venustiano Carranza, no establecía claramente los preceptos básicos para garantizar los derechos de la clase obrera, tal como habían quedado consignadas las garantías sociales de los campesinos en el artículo 27.

En este proyecto, el artículo 5to. era una reproducción del precepto relativo de la constitución de 1857 con tibias y escasas variantes.

Así lo señalaron los diputados integrantes del constituyente y por voz del diputado-obrero Héctor Victoria se asentó de urgencia de que en la constitución se abarcara en su totalidad el problema obrero.

" El artículo 5to. esta trunco -declaro-. Como representante obrero del estado de Yucatán, vengo a pedir que se legisle radicalmente en materia de trabajo. Por consiguiente, el artículo 5to. a discreción, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en esa materia, entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje,

prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones¹⁵ ".

A las palabras del diputado Héctor Victoria, se sucedieron encendidas discusiones de varios de los constituyentes aprobando el apunte de éste y surgió como necesidad integrar una comisión especial compuesta por los diputados idóneos para que diesen forma al proyecto de lo que posteriormente había de ser el artículo 123 constitucional.

Esta Comisión se integró entre otros, fundamentalmente, con Pastor Ronaix, José Natividad Macías, Rafael L. de los Ríos, José I. Lugo y el propio Héctor Victoria, y muchos más entusiastas representantes de la clase obrera, misma que había de dar impulso definitivo a las reformas sociales plasmadas en el Código de Querétaro.

Es importante lo expresado por la Comisión en la lectura del proyecto cuando se señaló " Nos parece de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y a los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unos y otros¹⁶ ".

¹⁵. Tena Ramírez, Felipe; LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1808-1964; Segunda Ed.; Edit. Porrúa; México 1964; Págs. 814-815.

¹⁶. Ronaix, Pastor; IDEM; Pág. 120.

Después de arduos trabajos " la iniciativa pasó a la comisión de Constitución, que las recogió con pocas modificaciones, a las que se agregaron algunas otras no substanciales, cuando el dictamen que discutido en la sesión del 23 de enero de 1927 y aprobado por unanimidad de 163 diputados, convirtiéndose en el artículo 123 de la Constitución.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Y EL DERECHO COMPARADO

2.1 El Derecho Mexicano del Trabajo

2.2 Concepto de Derecho Comparado

2.2.1 El Derecho Comparado como una ciencia

2.2.2 Doctrinas del Derecho Comparado

2.1 El Derecho Mexicano del Trabajo

El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: *el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual o son posibles los viejos derechos del hombre.*

El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neoporfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aún ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente

distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las *Ordenanzas de Gremios*. Allá, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América las *Ordenanzas* y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las *Ordenanzas* contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas *Ordenanzas* del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La ley de 8 de junio de 1813 autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin

necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". El *Decreto Constitucional de Apatzingán*, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su art. 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".

El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentada por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año 1813, expresa:

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, *Las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación* y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió *la sociedad fluctuante*. La Revolución

de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete.

La Declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los arts. cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación.

En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran

objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austríaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el *Estatuto provisional del Imperio* y en sus arts. 69 y 70, incluidos en el capítulo de " Las garantías individuales " , prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado *Ley del trabajo del Imperio*: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de

las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

El año de mil novecientos seis fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte. En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un *reglamento de fábrica* que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara el conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los

menores de siete años.

El día primero de julio del año trágico de 1906, el *Partido liberal*, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra *Declaración de los derechos sociales*. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para los nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

La iniquidad social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones dos por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la *Guerra de Independencia y de la Revolución liberal* y se prepara para la que sería la Primera revolución social del siglo XX.

Otra vez surgió el problema del *Plan de Ayutla* de 1854: la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años, las condición imperiosa para cualquier acción posterior, consistía en poner fin a la dictadura gubernamental, que ya no era tanto del general Díaz cuanto de la burguesía territorial y del grupo llamado de los científicos, que se había impuesto al anciano dictador. El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el *Plan de San Luis*, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección: en el punto tercero hizo una referencia

expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política en social. Los historiadores discuten si en los *Convenios de Ciudad Juárez* que pusieron fin al gobierno del general Díaz, se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobiernos de De la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: "Tierra y Libertad". El *plan de Guadalupe* condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamo constitucionalista, nombre que se aplico después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera *Declaración de los derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo*.

Nació con nuestra *Declaración de derechos sociales*, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía de hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para el 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. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo.

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la *Revolución social mexicana* quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz: en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de *primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista*, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario

mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad federativa la *primera ley de asociaciones profesionales de la República*. En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de *Las cinco hermanas*: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, *un intento de socialización de la vida*. La *Ley del trabajo* reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La Ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los

conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Según las crónicas de la época, el *Proyecto de constitución* produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el art. 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del art. 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el art. quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato del trabajo. En el mes de diciembre de mil novecientos dieciséis, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el *Proyecto de artículo quinto* incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que

ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera.

Como pudimos apreciar, el Derecho Mexicano laboral nació a causa de los grandes movimientos sociales que se suscitaron dentro de nuestro país a principios del siglo XX y debido a el trato injusto que recibían los trabajadores por parte de los empresarios. Pero para que se llegara a concretar, a formar una ley que protegiera la libertad, la dignidad y la salud de los trabajadores, hubo necesidad de conjuntar ideas que se encontraban dispersas tanto en varios Estados de la República como en otros países, y de ello fue que al poder unir varios cabos nació nuestra Ley Federal del Trabajo, fue de los más completos y de más alto nivel. El Derecho comparado es una de las herramientas que se utilizó para la creación de la Ley Federal, ya que debido a que existían varias leyes por cada Estado, había que formar una que fuera la que conjuntara todas las demás. Es por ello que en este capítulo reservamos un lugar al Derecho Comparado, ya que además de haber participado en la creación de la Ley Federal del Trabajo, nos es totalmente útil para la exposición de esta tesis, ya que haremos comparación de nuestra legislación laboral con las de otros países de América. A continuación expondremos el Derecho Comparado.

2.1 Concepto de Derecho Comparado

Es así como ahora pasamos a estudiar al Derecho Comparado, recabando información de como fueron sus inicios, cuales son sus objetivos, y sus diferentes doctrinas, para así, al empezar a comparar las diferentes legislaciones de otros países con las nuestras, crear conclusiones propias.

Como su nombre lo indica, esta disciplina consiste en el estudio comparativo de instituciones o sistemas jurídicos de diversos lugares o épocas, con el fin de determinar las notas comunes y las diferencias que entre ellos existen, y derivar de tal examen, conclusiones sobre la evolución de tales instituciones o sistemas y criterios para su perfeccionamiento y reforma¹⁷.

Es la disciplina que estudia a los diversos sistemas jurídicos existentes para descubrir sus semejanzas y diferencias.

La Escuela de los posglosadores efectúa en la Edad Media los primeros estudios serios de Derecho Comparado.

En el renacimiento los juristas se empiezan a interesar en sus

¹⁷GARCIA MAYNEZ, EDUARDO; Introducción al Derecho, México 1982, pag. 163.

respectivos derechos nacionales, en España se compara elemento jurídico local con el derecho romano poniendo de relieve la importancia del derecho nacional.

En los siglos XVII y XVIII el racionalismo de los iusnaturalistas, interesados en el descubrimiento de un derecho ideal e inmutable, menosprecia el estudio de las diferentes legislaciones, considerándolas a todas ellas más o menos defectuosas.

En el siglo XIX, se admite claramente la trascendencia de los estudios comparativos del derecho. Momentos significativo en la historia del derecho comparado es la creación de la "Sociedad de Legislación Comparada" en París en 1869. En esta misma ciudad se realiza en el año de 1900, el primer Congreso Internacional del Derecho Comparado, al cual acuden destacados juristas de todo el mundo. En dicho congreso surge el Derecho Comparado como una nueva disciplina jurídica autónoma.

El objeto de esta disciplina es la comparación de dos o más ordenamientos jurídicos distintos y autónomos.

El derecho comparado debe ser punto importante para la investigación y estudio de las diferentes corrientes jurídicas que se empiezan a presentar en nuestro país, ya que Canadá y

Estados Unidos intervendrán plenamente en el marco jurídico de nuestro país.

Esta ciencia, no solo se encarga de comparar diferentes estilos del derecho, sino aún más, crea y da pie al nacimiento de un nuevo derecho.

El uso del derecho comparado es necesario para llevar a cabo un estricto control en la aplicación del derecho y sus normas, así como sus sanciones.

En México, se reconoce a nivel universal que, la creación y aplicación de un nuevo derecho se da continuamente dentro de nuestro margen jurídico; vemos, por ejemplo, la creación de la ley de protección ecológica, a la vez la modificación de leyes y códigos ya creados y que últimamente se han venido transformando.

2.2. El derecho comparado como una ciencia

Se han suscitado varias problemáticas contra el estudio del derecho comparado, el cual últimamente ha llegado a ganar puesto propio en el cuadro de las ciencias jurídicas. Aunque no se tiene un acuerdo entre los estudiosos acerca de la naturaleza de esta nueva disciplina, que para algunos ha alcanzado el grado de ciencia, mientras que para otros es solamente un melado de investigación. Cabe afirmar lo complejo de su finalidad y además sus principios y conclusiones.

" Esta nueva disciplina se nutre de historia jurídica y de teoría general de la evolución jurídica procede fraternalmente con la filosofía del derecho, aunque sin confundirse con ella¹⁸ ".

Dentro de los juristas que sostienen como una ciencia al derecho comparado tenemos a V. Lambert que nos dice que de el contacto entre el derecho de fondo romano y el derecho común inglés puede resultar un derecho común a la sociedad actual de los pueblos.

A la vez Rotundi nos señala que, habría que reclamar para una ciencia universal del Derecho Comparativo, una historia

¹⁸SARFATTI, MARIO; El derecho Comparado, pag. 54

que haya sido comparada de todos los derechos, a fin de llegar a un conocimiento sistemático del fenómeno jurídico.

Bonfante, uno de los precursores de estos estudios escribió en 1906 que " Todo el movimiento que existe en nuestro días es en el sentido de salir del estudio restringido y unilateral del propio derecho positivo vigente y adherir la comparación de los derechos de los pueblos que se encuentran a la cabeza de la civilización " .

En 1915, Galgano habla acerca de la fundación jurídica del derecho privado comparado en la universidad de Nápoles; limitándose a considerar apta dicha función para determinar e interpretar el derecho nacional " como aquella que directamente interesa no solo a los estudiosos del derecho interno en general, sino también a los juristas, los abogados, los hombres de negocios que de él hacen cotidiana aplicación " .

2.3 Doctrinas del Derecho Comparado

Dos de los autores que niegan al derecho comparado de ser una ciencia y que lo consideran como un método de estudio son De Francisci y Messineo.

Dice De Francisci: " Existe sin duda un método comparativo, método subsidiario que debe ser usado con la debida cautela. Pero una ciencia particular del derecho comparado no existe ni puede existir ".

Añade Messineo: "Es legítimo ver en el derecho comparado, en lugar de una autónoma disciplina, un método; es, en efecto, usual hablar del método comparativo en el estudio del derecho, antes que de derecho comparado para poner en evidencia una función esencialmente práctica, mientras que al mismo tiempo muestra una invencible resistencia hacia aspiraciones de orden teórico que, sin embargo, no carece de fundamento".

De Francisci continua diciendo: "En correspondencia a la distinción entre conocimiento histórico y conocimiento teórico, yo afirmo no ser asimilables en este campo de estudio y más que dos disciplinas: la historia del derecho de un lado, y la teoría general de la evolución jurídica del otro, pero sobre todo es necesario tener presente que cuando en estos

estudios se habla de conocimientos teóricos no se entiende aludir de ningún modo al conocimiento filosófico".

Otro autor, el profesor Soulo afirma que: "No existe una ciencia que pueda llamarse derecho comparado por la inexpresividad confusa de esos vocablos, ya que su contenido es investigación comparativa que debe definirse como en el estudio científico-valorativo de los principios positivados o de posible positivación en sistemas de contenidos normativos de formas de coercibilidad".

En su "traité elementaire de Droit Civile Compare" René David afirma que el derecho Comparado no es otra cosa que la comparación de los derechos, el método comparativo aplicado en el dominio de las ciencias jurídicas".

No cabe duda que todos estos autores toman al derecho comparado como un instrumento por el cual se divide la norma jurídica o más bien, el carácter jurídico del derecho con otro derecho, es decir, piensan que solo en comparar, separar entre un derecho y otro su función, pero cuando de un cierto derecho se compara con otro derecho y al comparar estos dos derechos se llega a crear una forma diferente de aplicar o de ver, no es esto una parte ya del descubrimiento de un lado obscuro del derecho? y entonces, pues, no es parte de la función de la ciencia?

CAPITULO TERCERO

ANALISIS JURIDICO DEL DEL MENOR TRABAJADOR EN ALGUNOS PAÍSES DE AMÉRICA

3.1 América del Norte

3.1.1 Canadá

3.1.2 Estados Unidos

3.2 Centroamérica

3.2.1 Guatemala

3.2.2 Panamá

3.3 Sudamérica

3.3.1 Argentina

3.3.2 Ecuador

3.3.3 Uruguay

3.1 América del Norte

En este capítulo, comenzaremos a estudiar prácticamente, legislaciones de los países más importantes de América de acuerdo a las diferentes formas de regular las relaciones laborales entre los patrones y los menores de edad. Es importante señalar que dentro de este estudio de las legislaciones de algunos países de América, podría haber sido conveniente sólo escoger las que son de Centro y Sudamérica, debido a que son éstas más sencillas de estudiar porque pertenecen al mismo tipo de lengua, es decir, están creadas por gente de habla hispana, por lo que es de saberse que existe una mejor relación social, cultural, etc. entre estos países y el nuestro.

Ahora bien, siendo que estamos analizando la situación del menor trabajador ante los patrones y su status laboral, es necesario que de acuerdo a que se aproximan cambios severamente súbitos en cuanto a nuestras relaciones sociales, culturales y políticas y especialmente laborales con los países de Canadá y Estados Unidos, es por ello, que consideramos que era necesario contemplarlos también en esta tesis, ya que, seguramente en un próximo futuro podría ser útil este estudio para determinar como se van a llevar a cabo las relaciones laborales entre Canadá, Estados Unidos y México, y en este caso, las que se refieran a los menores trabajadores. Ya que terminemos en este capítulo de

exponer únicamente a lo que se refiere a legislaciones de los países señalados anteriormente, en el cuarto y último de nuestros capítulos, expresaremos las diferencias, similitudes y observaciones que se deriven de la comparación de ellas con nuestra legislación.

3.1.1. Canadá

En Canadá hay un estricto control en cuanto a las relaciones laborales entre los menores y los patrones. El Código Laboral de Canadá permite que personas menores de 17 años sean contratadas bajo las siguientes condiciones:

- Que el menor no sea requerido por algún estatuto provincial de asistir a la escuela.
- Que el trabajo no perjudique a su salud.
- Que el trabajo no se desempeñe en minas subterráneas.
- Que el trabajo no se realice entre las 23:00 y las 6:00 hrs, es decir, de las 11:00 de la noche a las 6:00 de la mañana, entre otras reglas que iremos analizando.

Como en todos los estatutos, el Código Laboral de Canadá periódicamente es modificado. Generalmente al modificarse se fijan reglas laborales que incluyen las siguientes:

- Horarios de trabajo
- Salarios Mínimos
- Vacaciones Anuales
- Días Festivos
- Cuidado de los recién nacidos y,
- Liquidaciones

En cuanto a los horarios de trabajo, nos señala lo siguiente:

Un horario normal sería el de 8 horas por días o 40 horas por semana. El Código permite algunas flexibilidades dependiendo del tipo de trabajo, pero generalmente fija como máxima la cantidad de 48 horas por semana. Todas las horas trabajadas en exceso de 40 serán pagadas a tiempo y medio al pago regular.

Los Salarios Mínimos

El salario mínimo es constantemente revisado para mantenerse al par con el nivel de costo de vida, y es aplicable en la mayor parte por los patrones bajo la jurisdicción del Gobierno Federal. Existen algunas excepciones como:

- 1). Los trabajadores profesionistas y los gerentes son exentados por esta ley.
- 2). Los trabajadores menores de 17 años tienen un salario mínimo que es ligeramente menor al del salario general.
- 3). El salario mínimo de los estudiantes depende de su edad. Si el estudiante es mayor de los 17 años, el salario mínimo será igual al del salario general. Si el estudiante es menor de los 17 años, se aplicará un salario menor.

Vacaciones Anuales.

Todo trabajador recibirá 2 semanas de vacaciones con el que goce de sueldo de acuerdo al porcentaje de su ingreso bruto (el ingreso bruto = antes de las deducciones).

Días Festivos

Igualmente como se comentaba con anterioridad, hay diferencias en los pagos de los días festivos, pero generalmente los trabajadores federales (del gobierno) tienen derecho a 9 días de descanso con derecho de pago. Estos días festivos son: Día del Año Nuevo, Día de Victoria, Viernes Santo, Día del Canadá, Día del Trabajo, día de Acción de Gracias, Remembrance Day, Navidad y el Boxing Day. Si un empleado es requerido para trabajar en cualquiera de estos días festivos, se le pagará de uno a uno y medio el valor del pago del salario regular más el pago de un día regular y un día de descanso con goce de sueldo que lo podrá ocupar el trabajador en cualquier otra ocasión.

Liquidaciones

Las leyes y reglas observadas para la liquidación de un grupo de empleados, es diferente a la que se haría únicamente para un trabajador individualmente y no por grupo.

Si un trabajador es despedido porque no se ha apegado

a su contrato, el patrón no necesita dar previo aviso al trabajador. Esto es conocido como terminación por causa. Motivos para ello podrán ser: por mala conducta, desobediencia o incompetencia. Por otro lado, tenemos donde un trabajador es liquidado por causas estipuladas en su contrato deberá recibir una noticia razonable. Un empleado que haya trabajado o prestado sus servicios por lo menos tres meses se le deberá avisar con dos semanas de anticipación o de lo contrario se le pagarán dos semanas en su lugar. Cualquier empleado que haya trabajado continuamente por doce meses o más recibirá indemnización. Este es un pago en reconocimiento al trabajo prestado por el empleado al trabajador. A menos que el trabajador haya sido despedido por una causa en particular, dicho trabajador tendrá derecho a dos días pagados por cada año trabajado, y hasta un máximo de 40 días pagados. Un trabajador que renuncia no tendrá derecho a indemnización.

Criterio Provincial para Contratar

Como se ha mencionado anteriormente, cada provincia en Canadá tiene una serie de estatutos donde se establecen las condiciones y prácticas de trabajo. En Ontario existe la ley "Employment Standards Acts", la cual contempla áreas como horas de trabajo, salarios mínimos, días festivos, tiempos extras, pago de vacaciones, liquidaciones, etc. Cada provincia tiene una ley o leyes que cubren áreas similares, y en este caso la

ley de "The Ontario Employment Standard Act" será utilizada para ilustrar nuestros propósitos:

The Employment Standards Act of Ontario

Cobertura General.

Esta ley es aplicable tanto a los patrones como a los empleados en Ontario. Salvo algunas excepciones, esta ley no es aplicable por ejemplo a oficiales de la policía, o a personas empleadas en industrias bajo la jurisdicción del gobierno federal, como lo son las vías de ferrocarril o la televisión estatal.

Horas de trabajo.

La ley estipula que un empleado no deberá trabajar más de 8 horas por día, o 48 horas por semana. Bajo ciertas circunstancias el patrón puede solicitar un permiso con el Director de "The Employment Standards Branch of the Ontario Ministry of Labor" para que pueda un empleado o varios empleados trabajar en exceso de horas por día, esto es, tiempo extra. El máximo horario de trabajo es de 12 horas por día, o 60 horas por semana.

Además ningún empleado podrá trabajar más de 5 horas consecutivas sin que se le otorgue media hora de descanso, pero

esta regla no se aplicará a empleados del Departamento de Incendios, en Construcciones o a los Gerentes y a los Supervisores.

El Salario Mínimo

Los salarios mínimos son constantemente revisados para mantenerse arriba de la inflación. La tarifa varía de acuerdo a la categoría de los trabajadores, con un salario especial para los estudiantes menores de 18 años de edad quienes no podrán trabajar más de 28 horas por semana durante el período escolar, o que trabajen más o menos de 28 horas por semana durante las vacaciones. La ley estipula que los trabajadores que se reportan a trabajar deberán de ser pagados por lo menos de 3 horas aunque trabajen menos de 3 horas. Esto se aplica a todos los trabajadores, a menos de que hayan sido contratados para trabajar menos de tres horas al día o sean estudiantes.

Días Festivos

Existen 7 días festivos, y la mayoría de los trabajadores tienen derecho del descanso con goce de sueldo. Los siete días son: Año Nuevo, Viernes Santo, Día de Victoria, Día de Canadá, Día de Gracias y Navidad. Hay excepciones donde no se pagarán estos días al trabajador, cuando éste no haya cumplido tres meses de servicio, esto quiere decir, que a los recién ingresados al trabajo que no han cubierto el tiempo de

tres meses como mínimo, no gozarán de esta prestación.

Los beneficios de los días festivos se aplican a los empleados de tiempo completo, medio tiempo y a los estudiantes.

La ley concerniente a los días festivos estatales y domingos de trabajo ha sido un problema que aún no ha sido resuelto; por ejemplo, se ha tenido que modificar la ley de "Ontario Employment Standards Act" debido a que ahora es una falta obligar a trabajar a un empleado en una tienda los días domingo, cuando a la tienda le es prohibido abrir en este día, lo cual sería ilegal, además la ley de Ontario prohíbe a las tiendas abrir el día después de Navidad; pero esto es diferente en Alberta y Quebec, y recientemente en la Corte de Apelaciones "British Columbia" dio el fallo de que la ley que obligara a las tiendas a cerrar, era inconstitucional, esto se debió a que en la mayoría de los establecimientos, los menores trabajadores, siendo que era día festivo, no debían trabajar, pero ya analizando el caso respecto a éstos, no era perjudicable y sólo se presentaban a laborar medio día.

Horas Extras

En el caso de los menores de edad, la ley estipula que deberán recibir el pago correspondiente al tiempo y medio por cada hora trabajado en exceso de las 28 horas autorizadas por semana, aunque para ello, debe de existir autorización, y en el caso de aquellos que no sean menores de edad, se hará el pago

correspondiente a tiempo y medio por cada hora trabajada.

Vacaciones

Respecto a las vacaciones, aquel trabajador que haya prestado sus servicios por más de 12 meses, tiene derecho a 2 semanas de vacaciones con goce de sueldo. El sueldo deberá ser el correspondiente al 4% del salario total en un año. Si un empleado es despedido o renuncia antes de haber cumplido los 12 meses, se le dará el 4% de sueldo percibido por el tiempo trabajado. Este pago se le dará al trabajador una semana después de que el trabajador haya terminado con la relación laboral con el patrón. El pago de vacaciones se aplicará a los trabajadores de tiempo completo, medio tiempo y a los de carácter de estudiantes.

Liquidaciones

La ley requiere que el patrón de previo aviso al trabajador de la terminación de trabajo de la siguiente manera:

- Una semana antes en el caso de que el trabajador ha cumplido tres meses pero no más de un año.
- Dos semanas de aviso si el empleado ha cumplido un año, pero menos de tres.
- Una semana por cada año que haya desempeñado su labor con una máxima de 8 semanas si el trabajador ha trabajado más

de tres años.

Esta notificación de terminación laboral se aplicará a los trabajadores de tiempo completo, medio tiempo, y a los trabajadores estudiantes. Si el patrón desea que el trabajador se marche inmediatamente, el trabajador deberá ser indemnizado. Aún así con la cantidad del tiempo requerido de notificación, esto quiere decir que el trabajador se retirará y tendrá derecho al goce de sueldo de la semana que debieron de haberle notificado sin que así lo hayan hecho, ya que querían que dejará el trabajo inmediatamente. Hay circunstancias sobre las cuales a un patrón no le es requerido que dé aviso al trabajador como cuando se comprueba que éste es culpable de mala conducta premeditada, de desobediencia deliberada, o de negligencia de trabajo.

Ahora bien, acabamos de exponer las mínimas condiciones que se deben observar para que un menor trabajador pueda prestar sus servicios y hay que recordar que una cosas son la condiciones que aplica el CÓDIGO LABORAL DE CANADA y otra cosa son la que aplica la LEY DE "EMPLOYMENT STANDARDS ACT OF ONTARIO" y que es por ello que la situación del menor en este país, la estudiamos con más detenimiento, debido a que las condiciones mínimas son establecidas por el Código Laboral y ya cada provincia lo aplica de acuerdo a su propia ley, es por ello que tuvimos la necesidad de mostrar las bases que establecía el Código y ya posteriormente para ejemplificar un poco, tuvimos

que señalar la ley de Ontario en lo particular.

En Canadá, una persona joven, que en este caso serían los menores, pueden atender la escuela y a su vez, tener un trabajo de medio tiempo. Existen leyes provinciales que estipulan el salario mínimo para aquellos trabajadores que estudian y existen ciertos trabajos que los menores no les está permitido desempeñar. En Ontario, por ejemplo, una persona menor de 16 años no podrá trabajar en las construcciones.

En la Columbia Británica las leyes sobre el empleo establecen que es una falta el que un patrón contrate a un "niño". La ley define como "niño" a una persona que tenga 15 años de edad.

En el Código Laboral de Canadá en la División II del capítulo L-2 que se titula "Salarios Mínimos" respecto a los menores trabajadores, nos indica en su artículo 179 lo siguiente:

Artículo 179.- Un patrón podrá contratar a una persona menor de 17 años:

- a) Siempre y cuando la actividad en la cual se va a desempeñar el menor, este reglamentada; y
- b) Se sujete a las condiciones fijadas y proporciones un salario que no será menor al especificado en el salario

mínimo del tipo de trabajo para el que va a ser empleado el menor.

Es así como en una manera resumida, vemos que Canadá regula las relaciones entre patrones y menores trabajadores, en donde las normas para tal hecho se encuentran primero en un código laboral y se aplican posteriormente por una ley laboral, que esta será distinta a cada provincia y que además tendrá una interpretación diferente dependiendo de los integrantes del parlamento.

3.1.2 Estados Unidos

En Estados Unidos podríamos decir que es el país donde se protege más al menor trabajador. Cada área donde se les permite trabajar a los menores, está ampliamente explicada y definida; esto permite que cualquier abuso, anomalía o injusticia cometida a un menor trabajador sea sancionada severamente, al igual que cualquier trabajo que salga de los lineamientos especificados para cada tipo de trabajo.

Las normas que se deben observar para que los menores puedan trabajar se encuentran especificados en el "Código Federal de Regulaciones" (Code of Federal Regulations) en lo que se refiere a la materia de trabajo (labor) y que se encuentra contenida en el título 29 de su apartado 500-899 de 1992, la cual precisaremos a continuación, y que tomaremos los puntos más importantes para el objetivo de este estudio:

Parte 570.- CHILO LABOR REGULATIONS, ORDERS AND STATEMENTS OF INTERPRETATION (Regulaciones laborales en Menores Trabajadores, reglas y aplicaciones para su interpretación).

Subparte A.- General

Subparte B.- Certificado de edad

Subparte C.- Empleo de menores entre los 14 y 16 años de edad (Regulación Laboral de Menores NO. 3).

Subparte E.- Empleos particularmente peligrosos para menores trabajadores entre los 16 y 18 años de edad, o que son perjudiciales para su salud y bienestar.

Subparte E1.- Empleos de menores en el área de agricultura particularmente peligrosos para menores abajo de 16 años de edad.

Subparte A.- Estatutos generales para la interpretación de las previsiones del empleo de menores de la ley laboral de 1938 modificada.

Subparte A - 570.2.- EDAD MÍNIMA. La ley impone como edad mínima la de 16 años para desempeñar cualquier trabajo excepto aquellos que se refieren a la agricultura.

1). La ley autoriza a la Secretaria del Trabajo para regular o permitir el trabajo de los menores que tengan entre los 14 y 16 años de edad y para determinar en que horarios se podrá emplear a los menores para que el trabajo no interfiera con sus estudios.

2). La ley exceptúa la edad mínima en trabajos que se refieran al empleo de un menor por parte de su padre o de

una persona que tenga su custodia.

3). Empleos en la agricultura. La ley estipula la edad mínima de 16 años de edad para el trabajo en la agricultura durante las horas de escuela y para la escuela en donde se va a emplea al menor, que será en la que corresponde a la zona en la que esta también viviendo.

Hay una edad mínima de 14 años generalmente requerida para trabajos fuera de las horas de escuela y para la escuela del Distrito donde esta viviendo dicho menor mientras es empleado. De cualquier manera, un menor de 12 a 13 años de edad podrá ser empleado si hay consentimiento por escrito de sus padres o personas que tengan a cargo su custodia.

Subparte B. CERTIFICADOS DE EDAD. (570.5) Para proteger a un patrón de que haya violado la ley al haber contratado a un menor sin autorización, la Secretaría del Trabajo certificará para el beneficio del menor, su edad por medio de un "Certificado de Edad" el cual deberá contener los siguientes requisitos:

- 1). Nombre y dirección del menor
- 2). Lugar y fecha de nacimiento
- 3). Sexo
- 4). Firma del menor
- 5). Nombre y dirección de los padres del menor o de aquellos quienes estén a cargo de él.
- 6). Nombre y dirección del patrón si el trabajador es

menor de 18 años.

7). Industria del patrón, si el trabajador es menor de 18 años.

8). Tipo de empleo

9). Firma del oficial emisor

10). Fecha y lugar de emisión

Los certificados de edad auxilian a los empresarios para poder determinar de acuerdo a la edad del menor, en que tipo de trabajo se puede emplear y en que tipo no se le puede emplear.

Subparte C. Empleo de Menores entre los 14 y 16 años de edad (REGULACION LABORAL DE MENORES NO. 3)

570.31 El empleo de menores entre los 14 y 16 años de edad en las ocupaciones, para los períodos y en las condiciones especificadas no deberán interferir con su escuela o con su salud y bienestar, y no deberán ser consideradas como una labor peligrosa para el menor.

570.33 No deberán emplearse a menores entre los 14 y 16 años de edad en los siguientes tipos de trabajo:

a). En manufactura, minas o lugares donde se hagan trabajos de estas materias.

b). En empleos donde se ocupen aparatos de levantamiento como montacargas y grúas o donde se utilicen cualquier tipo de máquinas vehiculares.

c). En empleos donde se tengan que operar automóviles o tipos de servicios que usen vehículos automotores.

d). En mensajería pública.

e). En empleos que sean considerados de peligro por la Ley Laboral de 1945 en el Plan No. 2

f). En empleos relacionados con:

1. Transporte de personas o propiedades por vía aérea, naval, ferrocarrilera, etc.
2. Almacenes
3. Con las comunicaciones y servicios públicos
4. Con la construcción (incluyendo demolición y reparación)

570.34 Se permitirá emplear a los menores entre los 14 y 16 años en lugares donde se vendan alimentos y en gasolineras.

570.35 HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO. Los menores podrán trabajar de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Fuera del horario de clases
2. No más de 40 horas a la semana durante el período vacacional
3. No más de 18 horas a la semana cuando haya clases
4. No más de 8 horas al día durante el período vacacional
5. No más de 3 horas al día cuando haya clases
6. Podrán trabajar entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m., excepto durante el verano (donde el horario se extenderá hasta las 9:00 p.m.)

Subparte E. Empleos particularmente peligrosos para

trabajadores entre los 16 y 18 años de edad y que son perjudiciales para su salud y bienestar:

570.51 En donde se utilicen explosivos o se manufacture y almacene artículos que contengan componentes explosivos.

570.52 En donde se tenga que conducir vehículos automotores.

570.53 En minas

570.54 En aserraderos y donde se utilizan aparatos para tales fines como lo son las sierras, etc.

570.55 En empleos relacionados con la operación de máquinas montacargas para transportación de madera.

570.57 Donde se exponga a sustancias radioactivas y radiaciones ionicas.

570.58 En empleos relacionados a la operación de aparatos.

3.2 Centroamérica

3.2.1. Guatemala

La legislación laboral de nuestros hermanos paisanos de Guatemala contemplan en su capítulo segundo del Código de Trabajo la regulación del trabajo de mujeres y menores ante los patronos, donde nos señala que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral de cada uno de ellos.

El Código de Trabajo estrictamente prohíbe el trabajo a mujeres y menores de dieciséis años en labores insalubres y peligrosas, según la determinación que se haga conforme al reglamento o en su defecto la Inspección General de Trabajo que es una institución establecida para asegurar que se cumpla con las disposiciones del mencionado código y el reglamento a su vez es dictado por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a patronos y trabajadores y tomando en cuenta las disposiciones del código donde las labores agrícolas o ganaderas sólo en casos de excepción pueden calificarse como insalubres o peligrosas.

El trabajo nocturno de las mujeres no está permitido con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás

casos que determine el reglamento o, en su defecto, la Inspección General del Trabajo.

A los menores de edad les está prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria y a la vez, el trabajo diurno en cantinas u otros establecimientos análogos en donde se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato. Los menores de catorce años no pueden trabajar la jornada ordinaria diurna se debe disminuir para los menores de edad de la siguiente forma:

- 1) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años y,
- 2) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos siempre que el trabajo de éstos se autorice por la Inspección General de trabajo, donde en algunos casos podrá extender autorizaciones escritas para permitir el trabajo diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo interior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- 1) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su

cargo el cuidado de él;

2) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad compatibles con la salud física, mental y moral del menor y;

3) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación

en cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad, y es de esta forma que si se cumple con la observación del Código de trabajo se mejorara la integridad del menor.

3.2.2 Panamá

El menor trabajador en este país esta contemplado dentro de la Ley del Trabajo, en su sección segunda titulada "Trabaja de menores" y cuenta con algunas observaciones de importancia ya que el nivel de educación que tenga el menor va a ser el que califique qué cantidad de trabajo deberá desempeñar éste para poder obtener la autorización de trabajar.

A los menores que no hayan cumplido catorce años y los menores hasta de quince años que no hayan terminado la instrucción primaria, les está prohibido trabajar.

Les queda prohibido a los que tengan menos de dieciocho años los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen, sean peligrosas para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñan, especialmente:

- 1) Los trabajos en clubes, cantinas y demás lugares donde se expendan al pormenor bebidas alcohólicas.
- 2) El transporte de pasajeros y mercancías por carretera, ferrocarriles, aeronavegación, vías de agua interior y trabajos en muelles, embarcaderos y almacenes de depósito.

3) Los trabajos relacionados con la generación, transformación y transmisión de energía eléctrica.

4) El manejo de sustancias explosivas o inflamables.

5) Los trabajos que se desempeñen subterráneamente en minas, canteras, túneles o cloacas.

6) El manejo de sustancias, dispositivos o aparatos que los expongan a los efectos de la radioactividad.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

1) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;

2) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad compatibles con la salud física, mental y moral del menor y;

3) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad, y es de esta forma que si se cumple con la observación del Código de Trabajo se mejorara la integridad del menor.

Sólo las prohibiciones 2,3,4 y 5 anteriormente señaladas no se aplicarán al trabajo de menores de escuelas vocacionales, a condición de que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por tus autoridades competentes.

A su vez en las explotaciones agropecuarias los menores de doce a quince años podrán ser empleados solamente en trabajos livianos y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar.

Igualmente a los que tengan menos de dieciocho años se les prohíbe trabajar en el período nocturno que es entre las seis de la noche y las ocho de la mañana, así como en jornadas extraordinarias o durante los días domingo o de fiesta o duelo nacional.

Esta misma legislación también hace algunas observaciones acerca de los contratos relativos al trabajo de los que tengan menos de dieciocho años, que se deberán celebrar con la intervención del padre o representante legal de los

mismos, que si aquellos no existieran, los contratos serán celebrados directamente por los menores interesados con la aprobación de la autoridad administrativa de trabajo.

Para la fijación de la jornada de trabajo, se tendrá en consideración las necesidades escolares del menor, y la jornada no podrá exceder de seis horas por día y treinta y seis por semana con respecto a los que tengan menos de dieciséis años y siete horas por día y cuarenta y dos por semana con respecto a los que tengan menos de dieciocho años.

Al menor que tenga más de doce años le es permitido trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Es obligatorio para el empleador que tenga a su servicio a un menor de edad escolar enviarlo a un establecimiento de enseñanza por lo menos, hasta completar la escuela primaria.

Todo empleador que utilice los servicios de trabajadores con menos de dieciocho años llevará un registro especial en el que conste con respecto a cada menor los siguientes datos:

- 1) Nombre y apellido y el de sus padres, tutores o

guardadores, si los tuviese;

2) Fecha de nacimiento;

3) Residencia;

4) Clase de trabajo al que se dedica;

5) Especificación del número de horas a trabajar;

6) Horario de trabajo;

7) Salario que perciba y

8) Grado de instrucción recibida

Se advierte que al empleador que infrinja las anteriores indicaciones será sancionado con multas, a favor del Tesoro Nacional, con dos mil balboas que serán impuestas por la autoridad administrativa o jurisdiccional de trabajo de ese país.

3.3 Sudamérica

3.3.1 Argentina

La legislación argentina dedica un apartado especial para reglamentar el trabajo de los menores, mismos que fija la capacidad plena para celebrar contrato de trabajo, a las personas que hayan cumplido la mayoría de edad que son los dieciocho años.

Así mismo se establece en la legislación laboral que queda estrictamente prohibido en todo el territorio que comprende la república ocupar a menores de doce años de edad en cualquier clase de trabajo, con lo cual sitúa al trabajo de menores en los límites de doce a dieciocho años de edad, con las condiciones y limitaciones que a continuación se exponen.

La ley señala que los menores de catorce años de edad no podrán ser ocupados para el servicio doméstico, en explotaciones o empresas industriales o comerciales ni podrán ejercer por cuenta, propio o ajena, profesión alguna que se ejerza en calles, plazas o sitios públicos.

Sin embargo, se establece una excepción a la prohibición del trabajo de los menores de doce años cuando se trata de trabajos educativos en escuelas reconocidas por las

autoridades competentes.

En relación a la extensión de la jornada de trabajo se establece que no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis por semana. En los casos en que la jornada ocupe horas de la mañana y de la tarde, los menores dispondrán de dos horas de descanso al mediodía. Por lo que se refiere al contrato de aprendizaje que se encuentra sujeto a un ordenamiento especial, establece que los menores de catorce años o dieciséis años de edad ya sean aprendices o ayudantes obreros, no podrán trabajar más de cuatro horas diarias o veinticuatro horas semanales, pero establece la obligación de éstos a concurrir a los cursos trabajos y prácticas de taller estrictamente metodizados. Asimismo, señala que los menores de dieciséis años tendrán una jornada máxima de ocho horas.

La legislación de Argentina, por lo que se refiere al trabajo de los menores prohíbe para éstos el trabajo en industrias peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno, salvo que se trate de trabajo doméstico o de enfermería.

Por lo que se refiere a los menores que no hayan terminado su instrucción escolar obligatoria, queda prohibido el trabajo, excepto cuando sea indispensable para su subsistencia o la de sus hermanos o padres, de acuerdo con el criterio del Ministerio de menores.

En el caso de los sujetos a la ley de aprendizaje y orientación profesional, los menores de dieciséis años que no hayan cumplido con su instrucción escolar primaria, tienen la obligación de concurrir, en el turno que les queda libre, a satisfacer esta necesidad y los que tengan el sexto grado aprobado, deben concurrir obligatoriamente a una escuela profesional complementaria.

En materia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales de menores, se concede una situación de preferencia si se comprueba que su causa fue alguna tarea de las prohibidas para los menores o que fue efectuada en flagrante infracción de sus ordenamientos, o bien, si los menores se encontraban en un lugar de trabajo en donde su presencia estaba al margen de la ley, por ese sólo hecho las causas del accidente o de la enfermedad serán imputables al patrón.

Es importante hacer notar que en esta legislación existen obligaciones penales para los infractores que van de los \$50.00 hasta los \$5,000.00 de multa o prisión equivalente de acuerdo con el Código Penal. Estas penas se aplicarán no sólo al patrón infractor, sino también a los padres o tutores que lucren con el menor. Pueden acusar criminalmente, además de las personas perjudicadas directamente, las entidades de protección a menores y las asociaciones obreras por medio de sus comisiones directivas.

Además de la ley nacional No. 11317 que es la que contiene las normas que regulan las relaciones de trabajo, en este país existe un decreto denominado "Aprendizaje y Orientación Profesional de los menores" que rige los contratos de Aprendizaje a través de una "Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional" que tiene a su cargo la dirección, vigilancia y control del trabajo y aprendizaje de los menores y una clasificación formada por ella es la siguiente:

a) Aprendiz. Pertenecen a esta categoría todos aquellos que previa autorización de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional, complementen su trabajo con la asistencia a los cursos de aprendizaje correspondientes.

b) Menor Ayudante Obrero. Son todos aquellos que trabajan, sin estar sometidos a un régimen organizado de Aprendizaje y,

c) Menor Instruido. Adquieren esta categoría quienes hayan terminado una escuela profesional o curso de aprendizaje y que por tal motivo son considerados como obreros adultos para el trabajo u oficio correspondiente a su especialización, sin más excepción que la prohibición del trabajo nocturno y de industrias insalubres o que afecten a su moralidad. En esta reglamentación se precisa que

deberá darse preferencia en la admisión al aprendizaje a aquellos que hayan concluido su período de instrucción primaria.

Esta comisión tiene atribuciones para fijar de manera obligatoria a los patrones, el porcentaje de aprendices que deberán tener los establecimientos de cada industria en general.

Los menores de catorce a dieciséis años deben complementar, además de las cuatro horas de trabajo, su preparación con asistencia a cursos teóricos organizados por los establecimientos industriales o bien en escuelas profesionales o técnicas creados por la misma comisión.

Entre las facultades propias de esta comisión podemos señalar por su importancia, además de las que se han mencionado, las siguientes:

- Instalar por su cuenta o coordinar con las instituciones respectivas, la organización de colonias escuelas para resolver el problema de menores inadaptados, deficientes, huérfanos o abandonados, bajo un régimen mixto de enseñanza y producción y con una organización que permita la atención integral, médica, pedagógica, moral y profesional del menor.
- Instalar escuelas fábricas en las que, en un régimen mixto de enseñanza y producción, se preparen aprendices

para aquellos industrias en que se considera necesario.

- Elevar anualmente, por conducto de la Secretaría del Trabajo y previsión, a consideración del Poder Ejecutivo Nacional, el proyecto de presupuesto de gastos y cálculo de recursos, el que será sometido al Honorable Congreso de la Unión.

- Señalar las industrias que se consideren no convenientes para el trabajo de menores.

- Coordinar en la Dirección Nacional de Salud Pública el examen que soliciten permiso de trabajo.

- Crear un instituto de Psicotécnica y Orientación Profesional que se encargue de la revisión Psicofísica y Psicotécnica de los menores, el estudio de las condiciones físicas y psicofísica que se requieren para el desempeño de los distintos oficios; la organización de la Comisión de Orientación de una biblioteca relacionada con el aprendizaje, la enseñanza técnica y la legislación del trabajo de los menores.

- Establecer una bolsa de trabajo para los aprendices y egresados de la escuelas técnicas y prácticas.

Esta comisión estará integrada de la siguiente manera:

PRESIDENTE. Secretario de trabajo y Previsión o a quien éste designe.

VICEPRESIDENTE. Secretario de Industria y Comercio o a

quien éste designe.

VOCALES.

- Un representante del Ministerio de Industria e Instrucción Pública.
- un representante de la Secretaría de Industria y Comercio.
- el director general de Aprendizaje y Orientación profesional.
- un representante de las Organizaciones patronales y,
- un representante de los organismos obreros.

3.3.2 Ecuador

En Ecuador tiene una señalada importancia el trabajo realizado por nacionales fuera del país, por lo que se prohíbe terminantemente el enganche de mujeres y menores de dieciocho años para destinarlos a labores fuera del territorio nacional.

Se establece en esta legislación que los mayores de dieciocho años y menores de veintiuno, pueden contratar libremente y se les considera mayores de edad para los efectos judiciales o extrajudiciales del contrato.

En el caso de los menores entre los catorce y los dieciocho años, necesitarán para contratar la autorización expresa de sus padres, ascendientes, personas que corran con su manutención y cuidado, curador o inspector o subinspector del trabajo, según sea el caso, estableciéndose desde luego que los menores recibirán directamente sus salarios.

En términos generales se prohíbe el trabajo a menores de catorce años, con la excepción del servicio doméstico y en los casos de menores entre los 12 y 14 años que hayan concluido la instrucción primaria obligatoria, o que sin haberla terminado asistan a escuelas, ateneos obreros o algún plantel de enseñanza primaria, previa autorización del inspector o subinspector del trabajo, quien deberá comprobar en estos casos, que el menor

solicitante tiene evidente necesidad de trabajar para proveer su sustentación, la de sus padre o ascendientes incapacitados o la de sus hermanos menores que se encontrarán en igual situación.

Como jornada máxima de trabajo para los menores entre los 13 y los 18 años está establecida la de 7 horas diarias y 38 y media semanales. Los menores de quince años no podrán trabajar más de 6 horas diarias ni 36 semanales.

Los patrones que emplean a menores de dieciocho años que no hubiesen terminado su instrucción primaria, estarán en la obligación de dejarles libres 2 horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

Esta prohibido a menores de dieciocho años el trabajo nocturno, con excepción del trabajo doméstico. El trabajo peligroso e insalubre a su vez queda estrictamente prohibido también a los menores de edad.

En caso de accidente o enfermedad de los menores de 18 años, que sin comprobarse que la causa es un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o la enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción a las disposiciones de las normas correspondientes, se presumirá imputablemente al patrón.

En cuanto al contrato de aprendizaje, el menor aprendiz, además de la enseñanza que esto implica, recibirá el salario convenido. Tratándose de menores entre los doce y dieciséis años de edad deberán consentir los padres, ascendientes, guardadores o el inspector o subinspector del trabajo, según sea el caso.

Se podrá fijar en el contrato un salario gradual o fijo, según convenga.

En las obligaciones que tiene el patrón para con el aprendiz podemos destacar la responsabilidad que tiene para que reciban instrucción primaria y si la tuviera que concurran a una escuela técnica del ramo. Sería otorgable, después de concluido el aprendizaje un certificado de constancia. Se establece en esta legislación que toda empresa industrial, fabril o textil, deberá admitir por lo menos el 5% de aprendices y cuando más el 15% sobre el total de trabajadores. Cuando en la empresa trabajan menos de 20 obreros es obligatorio cuando menos admitir a un aprendiz.

En cuanto al servicio doméstico, los padres, ascendientes o guardadores de un menor que no pudiesen conservarlo o educarlo podrán consignar al menor, por intermedio de la Oficina de Estadística y Colocación o del comisario del trabajo, en calidad de sirviente doméstico en cualquier casa de

su confianza, dejándose constancia de hechos en acta suscrita por el padre, ascendiente o guardador y el patrón en dicha oficina o en la comisaría.

El consignante podrá retirar al doméstico en cualquier momento sin que pueda el patrón exigir indemnización alguna por alimentación o vestido que haya proporcionado al doméstico, si éste ha cumplido los doce años, si lo retiran antes de que cumpla esa edad, el consignante ha de pagar estos gastos que serán regulados por el comisario del trabajo. El consignatario no podrá en ningún caso retener al menor por esta deuda.

El patrón no está obligado a pagar salario al menor consignado hasta que éste cumpla los doce años.

En los casos de menores expósitos o abandonados, las autoridades del trabajo y de la policía podrán ejercer el derecho de consignación, debiendo comunicarlo a la Oficina de Estadística y Colocación.

3.3.3. Uruguay

Con respecto a la Legislación de Uruguay, podemos decir que reglamenta el trabajo de menores tomando en cuenta su capacidad para contratar a partir de los catorce años. Los menores de catorce y mayores de doce años podrán ser empleados en la pequeña industria donde trabajan los miembros de su familia, bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor, siempre que ese trabajo sea controlado por la autoridad pública que el Consejo del Niño designe. El Consejo del Niño podrá autorizar el trabajo de menores de catorce años y mayores de doce años, siempre que estén previstos del certificado que acredite haber hecho el curso elemental de instrucción primaria, cuando su trabajo sea indispensable para el sustento de ellos mismos, de sus padres o de sus hermanos.

La jornada de trabajo máxima establecida para los menores es de 6 horas al día y que es equivalente a 36 horas a la semana, debiendo disfrutar de un descanso de dos horas al mediodía y un día de descanso por cada seis de trabajo.

El capítulo de prohibiciones contempla las siguientes situaciones:

- Se prohíbe el trabajo en establecimientos industriales, públicos o privados, a todo menor de catorce años, asimismo

en los trabajos rurales los menores de doce años no podrán ser empleados durante el período escolar.

- Los menores de dieciocho años no podrán desempeñar trabajos que perjudique su salud, su vida o su moralidad.

- Ningún menor de dieciocho años puede ser admitido al trabajo sin que éste presente un certificado que acredite su capacidad física, extendido gratuitamente por un médico que tenga carácter oficial, designado por el Consejo del Niño.

En los establecimientos en los que se imparta simultáneamente enseñanza primaria y manual a menores y que se encuentren entre los doce y catorce años de edad, la enseñanza manual no podrá exceder de cuatro horas diarias.

Con excepción del trabajo doméstico, ningún menor de dieciocho años podrá ser empleado en jornadas nocturnas.

Los menores del sexo masculino de menos de dieciséis años y los del sexo femenino de menos de dieciocho, no pueden ser empleados como actores profesionales en las representaciones públicas dadas en teatros o lugares de diversión de cualquier género, so pena de multa de 100 a 500 pesos o prisión equivalente.

En los café-conciertos, cabaretes o teatros de revista, no podrán ser empleados los menores de veintiún años.

Ningún menor de dieciséis años, podrá ejercer ocupación alguna que se realice en las calles, plazas o lugares públicos, bajo pena de ser detenido y juzgado como abandonado, imponiendo a su representante legal de 50 a 500 pesos de multa o de 10 días a tres meses de prisión y perderá la autoridad del menor en su caso. Los menores de dieciséis a dieciocho años sólo podrán entregarse a ocupaciones de ese género, mediante autorización del Consejo del Niño, que deberán exhibir siempre que se les exija. Durante la noche, ningún menor de dieciocho años podrá desempeñar esas labores.

Los padres, tutores o patronos y toda persona que tenga autoridad sobre el menor o esté bajo su guarda o cuidado, y que dé gratuitamente o por dinero su hijo, pupilo, aprendiz o subordinado a individuos que ejerzan la profesión acróbata, saltimbanqui, gimnasta, domador de animales, director de circos o análogos, o que los ponga bajo la dirección de vagabundos, de personas sin ocupación o medio de vida o que vivan en la mendicidad, serán castigados con pena de multa de 100 a 500 pesos o prisión equivalente y la pérdida de su autoridad sobre el menor. La misma pena será aplicada a los intermediarios o agentes que entreguen e hicieren entrega a dichos menores, o cualquiera que induzca a un menor de dieciocho años a dejar el

domicilio de sus padres, tutores o guardadores para seguir a las personas supramencionadas.

Establece la legislación uruguaya una difusión sobre la adolescencia y trabajo que atenderá a los menores de ambos sexos desde los catorce años hasta su mayoría de edad, comprendiendo la preparación para el trabajo y el trabajo mismo, en los niños normales y en aquellos que por su conducta antisocial deban ser corregidos en establecimientos especiales.

Estos planteles, sean reformatorios, colonias, escuelas, talleres, del hogar o de cualquier otra índole, deberán ser organizados en lo posible dentro de alguno de los sistemas llamados familiares o de casas-hogares. Deberá preferirse la "Colocación familiar vigilada" de estos menores y cuando se pueda en su propio hogar, pudiendo en algunos casos de excepción, recurriese a un subsidio temporal.

Los gobiernos nacional y municipal deben dar preferencia en la ocupación de las vacantes que se produzcan en los talleres y oficinas de su jurisdicción a los a los egresados con buena conducta de los establecimientos de protección a la infancia que dependan del Consejo del Niño. Esta división propagara a la formación de " Comisiones de Perseverancia " que dedicaran su esfuerzo a vigilar las condiciones, búsqueda, mantenimiento y mejora de trabajo encomendado a los menores que

no tengan familia de acuerdo a las normas y disposiciones que oportunamente establecerá el Consejo del Niño.

CAPITULO CUARTO

COMPARACIÓN DE LAS LEGISLACIONES DE OTROS PAISES CON LA CONSTITUCION MEXICANA Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1 Con la Constitución Mexicana

4.2 Con la Ley Federal del Trabajo

4.1 Con la Constitución Mexicana

Nuestra constitución es bien importante para la protección del menor. Para darnos cuenta de que tan importante es para los menores, tan sólo haremos un simple comentario muy sencillo; "Nuestra legislación contempla el trabajo para menores". Esto al lector le ha de ser muy normal, pero cabe señalar que aunque sea raro, hay algunas constituciones, que no contemplan el trabajo para menores. Así es en algunas constituciones no se hace mención alguna sobre los trabajadores menores de 18 años, ya que solo se limitan a señalar qué es un menor de edad, ¿quién tiene facultades para contratar de acuerdo a su edad? y en su caso ¿quién responde como su tutor?, por ejemplo: Canadá es un gran país que no tiene Constitución, bueno, no tenía Constitución hasta el 17 de abril de 1982 donde se le empezó a llamar Constitución a la "British North American Act (BNA)" que eran las leyes que dictaba el parlamento para regular las diferentes áreas según su materia, y que estas se aplican para regular a la sociedad, en ella no se contempla al menor trabajador, al igual que al de Estados Unidos.

Es un verdadero acierto que el constituyente de Querétaro estuviera formado, no por técnicos o peritos en derecho exclusivamente, sino que, en su esencia, los participantes en la creación de la Constitución de 1917 fueron verdaderos representantes de las diversas clases sociales y por lo que respecta al artículo 123, estos fueron genuinos defensores de una clase, la clase trabajadora, es por ello que México se distingue de las demás legislaciones debido a que se regula la actividad laboral del

menor trabajador.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos dice:

"Es indudable que la Revolución despertó inquietudes sociales entre la clase obrera la cual en todo momento en diversas reuniones hacia destacar sus principios de redención. No sólo los obreros revolucionarios sino hasta los que tenían otra ideología, inclusive los católicos también se preocuparon por que se expidiera un legislación laboral proteccionista de los derechos de los trabajadores¹⁹"

El artículo 123 nos expone en su título sexto lo siguiente:

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Art. 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

Fracc. II La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

¹⁹. Trueba Urbina Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Ed. Porrúa; México 1988; Pág. 30

Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas y el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de noche, de los menores de dieciséis años.

En esta fracción, podemos señalar que en la legislación de Argentina - analizada en el capítulo anterior- se establece que quienes hayan cumplido 18 años tienen capacidad plena para contratar en materia de trabajo, siendo considerados estos como mayores de edad para los efectos jurídicos de contratar. En México, tienen capacidad plena los menores que hayan cumplido 16 años, y los menores entre los 14 y 16 años tienen capacidad para trabajar.

En cuanto a la legislación de Panamá, es importante señalar que, los menores que quieran celebrar contratos relativos al trabajo, lo podrán hacer siempre y cuando intervenga el padre o representante legal de los mismos, y a falta de estos, por los menores directamente, pero con la aprobación de la autoridad administrativa del trabajo.

En Guatemala las regulaciones de trabajo respecto a la capacidad de los menores para contratar, no es contemplada.

En Canadá y en Estados Unidos, se les permite a los menores el contratar pero a quienes se harán responsables de su incumplimiento, van a ser los tutores o sus representantes legales y a su vez tiene que existir consentimiento expreso por parte de estos. Pero hay que hacer una distinción muy importante en cuanto a qué se le considera un menor en estas dos legislaciones y qué es un menor en nuestro país. En nuestro país un menor de edad es aquel que tenga entre los trece y los dieciocho años de edad, por ejemplo, en Canadá según sea el caso, se considera a una persona como menor cuando

tenga menos de 21 años de edad al igual que en Estados Unidos; si una persona tiene menos de 21 años, ésta puede contratar pero con la observación de que se le considerará aún como si fuera uno de dieciocho años y en algunas situaciones, si tendrán autorización para trabajar y no necesitarán presentar el consentimiento expreso por parte de sus padres que es obligatorio para los menores de dieciocho años. Esta es una observación muy importante, ya que denota hasta que grado se llega a extender la protección a los menores en Canadá como en Estados Unidos.

La fracción III establece: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de trece años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

En términos generales, la edad límite inferior estipulada en las diversas legislaciones comentadas coinciden con la prohibición estipulada en esta fracción, salvo los países de Panamá; que establece que al menor con más de doce años le es permitido el trabajo en calidad de empleado doméstico, en trabajos livianos, claro está que previa autorización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, y fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. En Canadá, también esta permitido, pero aquí hay que hacer notar un defecto que es muy claro, Canadá no prohíbe el trabajo de los menores de doce o trece años, simplemente se avoca a señalar qué horarios y dónde se les prohíbe trabajar. El "Child Bereau" es el que se encarga de que en dado caso de que el menor sea ocupado para aquellos trabajos que no está autorizado, se someta el conflicto al parlamento y según el "British Columbia of Employment Standards Act" es una falta

grave el que se contrate a una persona menor de quince años y se sancionará severamente; en cuanto a los Estados Unidos, si se permite trabajar a los menores de catorce años, pero en trabajos que sean requeridos para desempeñar alguna práctica de la escuela donde toman clases y para algún beneficio por parte tanto de algún programa escolar especial, y como en la remuneración de que éste va a estar gozando dentro de la misma y que ésta, por ejemplo, será en su caso, alguna beca. Ahora bien, acabamos de señalar que se le permitirá para alguna actividad escolar, pero también lo podrá hacer cuando se trate de cultivar alguna tierra que sea propiedad de su familia y debido a que se trata de una labor familiar, se podrá ocupar al menor siempre y cuando sea para un trabajo liviano y que no afecte en lo absoluto su horario escolar y su desarrollo físico-mental.

El maestro Trueba Urbina dice: "En general todas las disposiciones del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente, alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora²⁰".

Podemos observar que con preceptos como los que acabamos de señalar de las legislaciones extranjeras, no cumplen con la finalidad reivindicatoria del Derecho del Trabajo, y tratándose de menores de edad, se está violando -por los estados- la obligación intransferible de luchar por la dignificación de la clase obrera y, si en este campo, una de las obligaciones es la de la prevención social, deberá comenzar a

²⁰. Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Ed. Porrúa; México 1988; Pág. 118

ejercerla cabalmente con la protección integral al trabajo de los menores.

Por otra parte, al establecer la fracción III del artículo 123 que comentamos, la jornada máxima para los menores trabajadores entre los trece y los dieciséis años que será de seis horas, se está protegiendo su desarrollo física y mental, además de que con ello se le permita el acceso a la educación dejando más horas disponibles para ello.

Ahora analizaremos la fracción XI del artículo 123 de nuestra Constitución: "cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse la horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

En esta fracción sin lugar a dudas, se protege a los menores de dieciséis años para que no sean explotados en los trabajos de tiempo extra. A comparación de las legislaciones que hemos estudiado, esta claro que es la nuestra la única que protege estrictamente la utilización de los menores de dieciséis años en tiempo extra. No así en la legislación argentina, por ejemplo, donde sólo se contempla que la jornada máxima será de seis horas diarias y no podrá exceder de 36 horas por semana, pero no efectúa una estricta prohibición.

En el caso de Paraguay si se hace una notoria nulidad a los contratos que fijen horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años. Aquí

podemos percatarnos de que no sólo a los menores de dieciséis años se le prohíbe trabajar horas extraordinarias sino a su vez, a todo aquel que sea menor de dieciocho años.

En general, Nuestra Carta Magna contempla una manera proteccionista a los menores trabajadores. Es totalmente correcto que se hagan disposiciones a fin de que el menor no sea objeto de abusos por parte de los patrones, y llegado el momento de que esto no suceda, el desarrollo físico y mental de los mismos podrá ser aún mucho mejor. Es por eso que, nuestra Constitución consagra artículos especiales para los menores, que garantizan la no explotación de los menores de dieciocho años.

Ahora, estudiaremos a continuación la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país y las legislaciones extranjeras que hemos contemplado en nuestro capítulo anterior.

4.2 Con la Ley Federal del Trabajo

En nuestra legislación, existe un título especial que se ocupa del trabajo de las mujeres y de los menores, y a lo largo de ella también se contemplan en otros capítulos ordenamientos aplicables a los mismos, por lo que señalaremos los artículos que regulan la actividad laboral de los menores a continuación.

"Artículo 3. El trabajo es un derecho y deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación de los trabajadores".

Este artículo es importante debido a que los menores trabajadores -y desde luego para los trabajadores en general- deberá desarrollar su trabajo "en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso ..." lo que constituye una protección muy señalada al desarrollo físico-mental de los menores trabajadores.

Por lo que se refiere al segundo párrafo de este artículo, cabe abundar en lo que ya señalamos respecto a la fracción VII del artículo 123 constitucional que nos menciona la edad como causal de distinción en el trabajo en perjuicio de los trabajadores

y que aquí claramente se señalan, además de otras consideraciones de tipo social.

Desde luego la generalidad de las legislaciones que nos ocupan coinciden en lo establecido por el artículo V de nuestra ley.

El artículo V ordena que "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I). Trabajos para niños menores de catorce años;
- IV). Horas extraordinarias de trabajos para los menores de dieciséis años;
- XI). Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII). Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las 22:00 hrs., para menores de 16 años".

El artículo transcrito ofrece una diversidad de comentarios por lo que trataremos de analizarlo desde diversos ángulos y así después lo compararemos con las demás legislaciones.

Por principio transcribiremos el pensamiento que los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera exponen en la Ley Federal del Trabajo y en donde asientan:

" La legislación es de integración social en beneficio de los trabajadores en tanto que el Derecho Público está constituido por normas de subordinación. Las normas del trabajo no sólo son proteccionistas o tuitivas de la clase obrera, sino que tienen una función reivindicatoria, como por ejemplo, la huelga, la participación de utilidades de la empresa, la asociación profesional, etc., que tienden al mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a la creación de un derecho autónomo del trabajo superior a la ley y a la transformación de las estructuras económicas y sociales".

"Las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente, que contraríen a las mencionadas prevenciones de esta ley, son nulas de pleno derecho, y se entienden sustituidas por las disposiciones de la misma"²¹

Ahora bien, por lo que se refiere a la fracción I, ésta contiene una categórica prohibición al trabajo de niños menores de catorce años y se explica por sí sola, es interés del Estado - y de la sociedad en términos generales - proteger a los menores no tan solo de los catorce años, sino de los menores en general a través de esta limitación pues deben de ocupar el tiempo en su educación y preparación para que esas nuevas generaciones, produzcan - llegado el momento oportuno - para ellos y para el propio grupo social, de una manera cada vez más dinámica.

Por otro lado, esta prohibición tiene el objetivo de preservar la salud física y mental de dichos menores y permitir su desarrollo normal como niños que son,

²¹. Trueba Urbina, Alberto y Jorge; Nueva Ley Federal del Trabajo; Ed. Porrúa; México 1982; Pág. 19

evitando con ello que se conviertan en adultos sin maduración, deformando su físico y su conducta de una manera negativa, como lo observaremos en la realidad al percatarnos que una gran cantidad de menores están dedicados a una extensa gama de ocupaciones y subocupaciones que hacen de su conducta, una conducta anormal y a una agresividad contra el grupo a que pertenecen.

Efectuando la comparación al respecto, queda claro que en Paraguay, Uruguay y en nuestro país, la edad límite inferior para poder trabajar es la de 14 años, a "contrario sensu" de los otros países analizados.

No así en Argentina y en Estados Unidos; cuyas legislaciones establecen este mínimo de edad en los doce años y aun más, Estados Unidos tratándose de práctica escolar o de cuidado de tierras de familia pueden incluso ejercer ese trabajo los menores de nueve años.

Canadá es el país que establece que aquellos que contraten a menores de quince años, cometen una falta grave. Es el único país que si cambia respecto al límite de edad inferior para contratar.

Desde luego estamos de acuerdo con el criterio establecido por nuestra legislación y las demás que son acordes de las aquí mencionadas, ya que extienden a los menores de catorce años las protecciones a las que nos hemos referido.

En Uruguay, se fija el límite mínimo para que los menores puedan desempeñar labores como trabajadores en la edad de catorce años al igual que en México; sin embargo, establece una excepción al permitir el trabajo de mayores de doce

años en labores de ganadería fuera del período escolar.

Estas mismas normas de excepción nos parecen que están fuera del criterio general de esa legislación, más aún, tratándose de un país que incluso, por lo que se refiere al trabajo de menores establece penas corporales que son aplicables a sus representantes legales llegando al grado de perder ellos toda autoridad sobre sus representados.

La fracción XI nos señala que " un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad ".

Esta fracción es clara en cuanto a las estipulaciones que contiene, sólo que deseamos destacar un punto que nos parece por demás interesante ya que nos habla del salario.

Se establece en esta fracción -en la parte conducente- que " no podrá un salario menor... etc... por consideraciones de edad...".

Cabe aclarar que la misma fracción habla de salarios en general y que no podrán ser nunca inferiores al mínimo desde luego, según lo establece el artículo 85 del mismo ordenamiento y al mismo tiempo habla de "igual jornada".

Ha quedado precisado que la jornada máxima para los menores entre los catorce y dieciséis años es la de seis horas, por lo tanto un menor que labora seis horas deberá ganar cuando menos el salario mínimo legal, no importando que un mayor de

dieciséis trabajo para la misma empresa ocho horas y devengue también el salario mínimo.

La ley trata de proteger al menor de dieciséis años estipulando para él, una jornada máxima de seis horas, a través del artículo 85 se protege la integridad de su salario, que tratándose del mínimo legal, le corresponderá sin importar que no sea "... igual jornada..." respecto del adulto que labora ocho horas y también devenga el salario mínimo.

La fracción XII nos señala: " Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las 22:00 hrs. para menores de dieciséis años ".

A este respecto las diversas legislaciones son coincidentes, a excepción de Argentina donde se establece que los menores pueden realizar trabajos nocturnos cuando se trata de servicios de enfermería.

En el trabajo doméstico esta permitido a los menores las labores nocturnas en las legislaciones comentadas.

Ahora estudiaremos el artículo 22 de nuestra ley:

"Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

Este artículo remarca la prohibición para el trabajo a los menores de

catorce años y apoya la necesidad que los mayores de esa edad tienen de estudiar cuando menos institución primaria.

En cuanto a las demás legislaciones de una u otra manera se asienta el mismo criterio, concediendo horarios especiales y condicionando a los patrones a solicitar la documentación a los menores trabajadores, dando preferencia en el trabajo - los que hayan concluido su institución primaria respecto a los que no lo han hecho.

En el caso de Argentina específicamente, esta legislación va más allá, pues establece que los menores que hayan terminado su institución primaria, deberán completar su jornada de trabajo, asistiendo a cursos de capacitación de alguna especialidad.

Reproduciremos lo que al respecto comentan los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera al expresar: "El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en caso de los menores de dieciséis años es la Inspección de Trabajo local o federal según sea el caso. Es obligación de esta institución social velar por el cumplimiento efectivo de esta disposición, evitando que los menores de catorce años laboren, como actualmente acontece. Igualmente gozarán de esta garantía los menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria²²".

²². Idem; Pág. 29

Ahora bien, el artículo 23 establece:

"Artículo 23.- Los mayores de dieciséis pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje del inspector de trabajo o de la autoridad política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus trabajos y ejercitar las acciones que les correspondan".

Este artículo es muy definido y establece la necesidad de la autorización de los representantes legales de los menores entre catorce y dieciséis años para poder contratar, pero desde luego, se les permite ejercitar las acciones que le correspondan, dándole con ello capacidad procesal plena.

Mencionaremos a continuación una ejecutoria al respecto: "Capacidad para celebrar contrato laboral.- El artículo 19 del Código Laboral fija en dieciséis años la edad a partir de la cual se tiene capacidad para celebrar el contrato de trabajo para percibir la retribución convenida y ejercitar las acciones respectivas; es inconcluso que a esta edad se este plenamente capacitado para dar por terminado el contrato de trabajo. (D-5254/58, Carmen Vargas Leal, 15 de agosto de 1960).

Esta tesis de la Suprema Corte de Justicia debe entenderse aplicada en la actualidad al artículo 23 de la ley vigente.

Por otra parte, el menor que tenga dieciséis años de edad está facultado para ejercer no sólo las acciones laborales ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que también puede promover amparo con relación a los juicios laborales, sin

necesidad de tutor o representante, no siendo aplicable lo dispuesto en el artículo sexto de la Ley de Amparo.

Veamos que nos dice al respecto el maestro Francisco Breña Garduño:
" La protección de la Ley Laboral al menor, es manifiesta cuando pese a su minoría de edad, le reconoce absoluta capacidad de ejercicio para cobrar el salario devengado, e instaurar acciones en contra del patrón²³ ".

Los demás países son coincidentes respecto a este artículo en el criterio general.

El artículo 29 de nuestra ley dice:

"Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general, de trabajadores especializados".

Aquí sólo precisaremos que todos los países comentados se muestran sumamente celosos de la mano de obra no calificada y prohíben el trabajo de los menores en el extranjero con las salvedades que establece nuestra ley.

Esto -y ha sido motivo de profundos estudios- cuesta mucho dinero a los países latinoamericanos, sobre todo en lo que se refiere a la emigración de técnicos y profesionales. Pensamos que habría de ponerse más atención para darle una adecuada reglamentación, ya que la importación de técnicos y profesionales extranjeros significa

²³. Breña Garduño, Francisco; La Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada; Ed. Harla; México 1988; Pág. 29

grandes erogaciones, por otro lado la explotación de los menores en Estados Unidos, y más aquellos que son espaldas mojadas, no está regulada; mas sin embargo, ellos no permiten que se beneficien siendo que la mano de obra mexicana, o como le podríamos decir chicana, es la que mejor les produce.

El maestro Francisco Breña Garduño nos comenta: "Mediante esta disposición (artículo 29) se trata de proteger a los menores de la explotación. Al efecto, difiere entre los que sólo salen a trabajar y los que ya tienen alguna especialización; en atención a que se presume que estos últimos están más capacitados para determinar sus condiciones de trabajo²⁴".

El artículo 133 establece:

"Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

Fracción I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo..."

La prohibición que instituye este artículo son abstenciones imperativas que constituyen una serie de actitudes de respeto a las garantías fundamentales que consignan la Constitución y la Ley Federal del Trabajo; la Fracción I protege la garantía de igualdad.

Pensamos que mientras no se estipula obligatoriedad -no sólo prohibición, como es el caso- para los patrones, de aceptar a los trabajadores independientemente de su edad, están en disposición de escoger, por ejemplo, entre un menor de 16 y uno de

²⁴. Idem; Pág. 36

17 años a éste último, pues tendrá que laborar ocho horas en vez de seis por el mismo salario.

Comentarios al artículo 133 haremos más adelante.

Analicemos ahora el Título Quinto Bis de nuestra ley, que es el más importante en cuanto a la materia de nuestro trabajo, ya que concretamente reglamente el trabajo de los menores del artículo 173 al 180.

Título Quinto Bis

Trabajo de los Menores

Antes de iniciar, reproduciremos lo que el Dr. de la Cueva nos menciona acerca de este capítulo: "Este capítulo tiene por objeto regular el trabajo de los menores trabajadores, facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, así como preservar su moralidad".

Por lo que se refiere a las legislaciones analizadas, todas ellas contemplan organismos especiales -incluso con el mismo nombre de Inspección de Trabajo- para vigilar el cumplimiento de las normas laborales aplicables a los menores trabajadores.

Consideramos que uno de los más completos en Latinoamérica, es la "Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional" que funciona en Argentina y que ha sido descrita en el capítulo anterior.

"Artículo 173.- El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo".

Este precepto no ofrece duda alguna en cuanto a su intervención, pero es importante hacer notar la responsabilidad que recae sobre la Inspección del Trabajo que si no pone esmero y criterio en el cumplimiento de su deber y además si no cuenta con el auxilio de padres, sindicatos y diversos organismos que atienden los problemas de menores; no podrá cumplir con la labor tan importante que esta disposición establece.

Hay que aclarar que la ley distingue tres categorías de menores para los cuales establece régimen distinto de trabajo.

La primera categoría se refiere a los mayores de catorce años y menores de 16, para los que crea un régimen protector en cuanto hora, salario, lugar de trabajo y vigilancia médica (arts. 173, 174, 177, 178, 179 y 180).

La otra categoría de menores va de los dieciséis a los dieciocho años a los cuales les dedica los artículos 175 y 176. Esto es incorrecto, ya que el régimen especial debe de ser para todos los menores de dieciocho años, pues esta doble situación de minoridad da lugar a incongruencias como ocurre con el artículo 175.

La tercera categoría se refiere a los menores de dieciocho años (Fracc. II, art. 175).

Sintetizando lo que consideramos más importante de este organismo, podemos decir que vigila el cumplimiento de las normas de trabajo establecidas para proteger al menor -que tiene a su cargo el organizar colonias escuelas- para resolver el problema de menores inadaptados, bajo un régimen mixto de enseñanza y producción y con una organización que permita la atención médica, pedagógica, moral y profesional del menor.

En el caso de Norteamérica, Estados Unidos y Canadá, los organismos que se encargan de inspeccionar y supervisar las actividades laborales del menor, cuentan más que nada con un control administrativo muy disciplinado, esto es que, si un menor llega a trabajar en una empresa, los organismos se encargan de supervisar que los requisitos sean estrictamente cumplidos por éstos para que no infrinjan los reglamentos, aun haciéndolo así, realmente las sanciones son muy severas y son además, muy observadas para que éstas se cumplan.

En México se ha creado a nivel nacional un organismo - que es dinámico y tiene mucha efectividad- llamado "Desarrollo Integral de la Familia" (DIF). Pero esto llega a observar dos ligeras desventajas:

1. Se encarga exclusivamente de atender casos críticos de menores marginados y no aquellos que sólo necesitan asesoría y vigilancia para que por sí solos puedan desenvolverse en un trabajo que les permita a los menores su subsistencia y desarrollo normal.
2. Los menores que atienden, terminan con educación y capacitación para el trabajo, sólo que sin empleo alguno, por lo que habría que pensarse en la canalización de estos menores a trabajos del propio estado.

"Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

Consideramos que, esta protección debe extenderse a todos los menores de catorce años, ya que sin el fundamento para atribuir la mayoría de edad a los dieciocho años, es el desarrollo que a esa edad se logra, a contrario sensu antes de esa edad el individuo aún esta sujeto a los cuidados de quienes ejercen la patria potestad, en consecuencia, debe también estar sujeto al régimen especial laboral de cuidado al que se somete al menor de dieciséis años.

Por lo tanto, también debe inspeccionarse el trabajo y exigirse vigilancia médica de los menores de 18 años, debido a que aún no han alcanzado el desarrollo físico total.

Todas las legislaciones comentadas regulan esto, a excepción de Paraguay, Canadá y Estados Unidos, donde no se hace mención alguna sobre que se debe vigilar la salud de los menores, requiriendo para ello un certificado que acredite que el menor está apto para trabajar. Esto aunque no lo crea el lector, así sucede. En el caso de los países de Canadá y Estados Unidos, esto se debe a que los seguros médicos son muy dinámicos, lo que quiere decir que si llega a sufrir alguna enfermedad o se tiene que intervenir quirúrgicamente al menor, los seguros llegan a cubrir sin problema alguno los gastos, este por ejemplo, es un requisito en las empresas de estos países, ya que debe de contar el menor con un número de seguro social que lo protege contra todo percance de enfermedad, pero no todos cuentan con este servicio y de cualquier manera descuidan la responsabilidad de supervisar y proteger la salud del menor.

Transcribiremos ahora el artículo 175:

"Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De 16 años, en:

- a). Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b). Trabajos susceptibles de afectar su moralidad a sus buenas costumbres.
- c). Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección de Trabajo.
- d). Trabajos subterráneos o submarinos.
- e). Labores peligrosas e insalubres.
- f). Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico y normal.
- g). Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.
- h). Los demás que determinen la leyes.

II. De 18 años en:

Trabajos nocturnos industriales.

Este precepto se refiere al régimen especial para los menores entre 16 y 18 años, lo cual resulta incongruente y contradictorio con un reglamento expedido por la Secretaría de Salud, que prohíbe la venta de cigarros y bebidas a los menores de edad.

Frente a esto, cómo es posible que se les impida comprarlos y no venderlos ya que de acuerdo a este artículo, los mayores de 16 años si pueden trabajar en cualquiera de los supuestos del precepto mencionado.

Insistimos en que la triple categoría de menores que ha creado la Ley Federal del Trabajo, esta un poquito desorientada: o se es menor o se es mayor, y para los efectos que persigue este régimen especial, atendiendo lo dicho por el Dr. de la Cueva, debe considerarse menor a todo individuo que aún no alcance los dieciocho años.

Si el Derecho Penal crea un régimen único para menores, la Ley Federal del Trabajo debe hacer lo mismo y extender su protección total hasta los dieciocho años.

Las legislaciones de Argentina, Paraguay y Uruguay contemplan el mismo error y no del todo hacen una distinción clara sobre de que edad a qué edad pueden trabajar, ni en dónde si y dónde no con exactitud les es permitido trabajar; sin embargo coinciden en la prohibición a menores del trabajo nocturno, peligroso, insalubre y en términos generales aquel que perjudique su salud y su moral. En la legislación de Estados Unidos, si esta estrictamente regulado, donde si y donde no pueden laborar, a qué hora y bajo que condiciones. Por ejemplo, en el caso de los menores entre los 14 y 16 años los períodos y condiciones de trabajo son de acuerdo al art. 570.35

1. Fuera del horario de trabajo

6. Entre las 7 a.m. y las 7 p.m., excepto en el verano que será hasta las 9 p.m.

Pero no hace referencia alguna respecto a los que son tanto menores de 21 años como a los menores de 18 años a la prohibición de trabajo nocturno.

En Canadá si se hace señalamiento respecto a que no podrán trabajar los menores de 17 años después de las 11:00 de la noche a las 6:00 de la mañana, y en

trabajos que no perjudiquen su salud y Panamá hace lo mismo indicando que los que tengan menos de 18 años se les prohíbe el trabajo nocturno que será de las 6:00 p.m. a las 8:00 a.m.

Desde nuestro personal punto de vista por lo que hace al inciso "C" del artículo comentado que prohíbe el trabajo ambulante, debería quedar así, con la prohibición categórica ya que al establecer "...salvo autoridad especial de la Inspección del Trabajo.", en realidad hemos dicho que tal Inspección cuenta con muchas limitaciones y que no ha podido aún - y según creemos pasará mucho tiempo para ello- vigilar los horarios, salarios, educación y salud de los menores; menos podrá vigilar el trabajo ambulante.

Es una tristeza realmente el observar que los menores no tan sólo de nueve años, sino de niños de cinco años, se encuentren trabajando ambulante. Ninguna de las reglamentaciones en nuestro país es aplicada siquiera en el .09%. Es lamentable que la niñez no pueda ser apoyada como controlada por las autoridades ya que esto lo puede constatar cualquier persona que pase por un semáforo. Deseamos que se aplique la prohibición al trabajo ambulante, ya que ni siquiera estos menores cuentan con la supuesta autorización de la Inspección del Trabajo y sólo se perjudica su desarrollo.

En el artículo 176 de nuestra ley se establece:

"Artículo 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, sin aquellos que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se

utiliza son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expiden determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la anterior definición.

Este artículo es el mismo que el 167, sólo que es dirigido hacia un menor.

En si, todas las legislaciones contempladas regulan de igual manera que la nuestra en cuanto a que no se permitirá que los menores se expongan a trabajos dañinos en su integridad física y moral.

El artículo 177 nos señala:

"Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de 3 horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos..."

De acuerdo con este artículo los menores de dieciséis años ya se asimilan a los adultos en cuanto a la jornada de trabajo y al tiempo de descanso. Esto es absurdo, pues un joven de dieciséis aún no ha alcanzado su total desarrollo físico y una jornada de ocho horas con sólo una hora de descanso le agotaría mucho, sobre todo si se toma en cuenta el origen humilde de todo trabajador, de cuya capacidad económica se infiere una alimentación insuficiente, lo que lo hace aún más débil.

Las legislaciones en estudio contemplan también favorablemente la protección del menor trabajador en cuanto a que no excederá su jornada de trabajo en pro de su salud y bienestar.

En el artículo 178 nuestra ley ordena:

"Artículo 178. - Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75".

Interpretado a contrario sensu, los mayores de 16 años, si pueden trabajar horas extraordinarias y laborar en domingo, lo cual es absurdo, pues se asimila a un joven de 16 años a la capacidad de un adulto, y se le permite trabajar en domingo y horas extras, con lo que se limita su capacidad de recuperación física y se le dificulta el estudiar.

En las legislaciones de Canadá y Estados Unidos no es permitido el que se trabajen horas extras. Para los menores está estrictamente establecido que sólo podrán trabajar hasta un máximo de 48 horas a la semana, y en el caso de Estados Unidos, el máximo de horas para trabajar en una semana es de 40 cuando no hay escuela, y cuando se está en clases sólo puede trabajar dieciocho.

En las legislaciones de Argentina, Paraguay y Panamá hacen también restrictiva la labor de menores en horas extraordinarias, pero Guatemala y Uruguay no precisan con claridad alguna si un menor puede trabajar tiempo extraordinario, tampoco se aplica restricción alguna.

El artículo 179 expresa:

"Artículo 179.- Los menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborales, por lo menos".

Aquí también podemos notar que no se contempla la misma prestación a los menores de 18 años, parece ser que podrán gozar de las vacaciones al igual que un adulto.

Ahora bien, ninguna legislación de habla-hispana más que la nuestra, contempla esta gran ventaja y prestación que es la de que el menor goce de vacaciones con derecho a ser pagadas estas dos semanas con el salario. Sólo en lo que respecta a los países de Norteamérica, Canadá es la que también contempla esta prestación, lo que da como consecuencia que el menor esté más motivado para trabajar y si logra permanecer durante un año por lo menos, se le dé ganancia, dos semanas de vacaciones al año. La legislación de los Estados Unidos, no contempla esa prestación, sin embargo, depende de la política de la empresa para quien éste prestando los servicios el menor, de dar este beneficio. Pero aún así, nuestra legislación señala que un menor goce de más vacaciones que un adulto, esto se debe a que se trata de proteger el desarrollo normal de estos menores trabajadores.

"Artículo 180.- Los patrones que tengan a sus servicios menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.

- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones del trabajo.
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley.
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten".

Todas las legislaciones son coincidentes en este aspecto, excepto a lo que se refiere la fracción IV, que manifiesta que se les deberá proporcionar a los menores de capacitación y adiestramiento, ya que sólo nuestra legislación lo contempla y las demás no. En Argentina se podría llegar a interpretar, que a los menores si se les proporciona adiestramiento, ya que el decreto denominado "Aprendizaje y Orientación Profesional de los Menores" aplica algunas reglas que se deberán observar en el trabajo de los menores y que se podría interpretar al igual que la nuestra, que se le está proporcionando capacitación.

Cabe aclarar que las demás leyes no contemplan lo que señala la fracción IV del artículo en mención, pero es sabido que, en la empresa que sea necesario que el menor trabajador asista a un curso de capacitación, ésta tiene la obligación de proporcionarlo, ya que es conveniente para la empresa y de esta manera obtiene que el menor sea más dinámico.

Aquí es donde termina el Título Quinto Bis sobre el trabajo de los menores, pero continuaremos analizando aún más otros artículos que rigen las

actividades laborales de los menores y que se encuentran en otros capítulos como los que expondremos a continuación:

Título Séptimo

Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO II

Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

"Artículo 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

Sólo nuestra legislación contempla el derecho de un menor trabajador para participar en un sindicato.

"Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años.

Este artículo es claro, ya que sería dejar mucha responsabilidad a los menores trabajadores al formar parte de la directiva.

En nuestra opinión, esta regulación se debería extender a los menores de dieciocho años, ya que éstos siguen siendo menores para la ley y se insiste mucho erróneamente en dejar desprotegidos a los menores de dieciocho años.

En el Título Décimo Quinto el capítulo III nos señala:

CAPITULO III

"Procedimientos paraprocesales o voluntarios"

"Artículo 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de la parte interesada, requieran la intervención de la junta sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas".

"Artículo 988.- Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar y acompañarán los documentos que estimen pertinentes para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente".

Aquí señalamos estos dos artículos debido a que el 982 da la facultad de intervenir a la junta a fin de resolver a la parte interesa cualquier asunto laboral, aun cuando no exista conflicto alguno, y el 988 nos habla precisamente que ya habiendo facultado a la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver asuntos paraprocesales o voluntarios, podrá extender la autorización que necesita el menor para trabajar.

Los trabajadores mayores de catorce años pero menores de dieciséis, necesitan autorización para trabajar, el artículo 23 establece una preferencia en cuanto a quienes pueden otorgar el permiso al menor, así señala en cuarto lugar, a la

competente para realizar tal función; y el artículo 988 establece el procedimiento paraprocesal a seguir.

En el Título Décimo Sexto se indica:

"Responsabilidad y Sanciones".

"Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992".

Por lo general, en todas las legislaciones estudiadas se aplican ciertas sanciones a aquel patrón que viole lo establecido por las diferentes normas en cuanto a los menores trabajadores.

Las legislaciones más severas en cuanto a las sanciones que se impondrán a aquellos patrones que violen lo establecido en lo que respecta a los menores trabajadores son

Estados Unidos, donde en su Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations) en su parte 579.9 titulado "Violaciones laborales en el menor - penalidades monetarias..." las multas van desde los \$1,000.00 U.S. Dlls. hasta los \$10,000.00 U.S. Dlls., y Canadá que pueden ir desde los \$1,000.00 C. Dlls. hasta el valor del daño ocasionado, ya sea físico o moral, y dicha cantidad será impuesta por decisión del Parlamento.

El artículo 998 nos menciona:

"Artículo 998.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, el patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción la asistencia a una escuela primaria se le impondrá multa por el equivalente de tres a quince veces del salario mínimo general".

Este artículo es muy importante y hay que aceptar que es la única legislación que manifiesta, aun al trabajador más humilde su voluntad por proteger al mismo, exigiendo al patrón que el trabajador obtenga cuando menos una instrucción académica, aunque el artículo no menciona que sean menores de edad, aun así lo contemplamos debido a que si se habla de una instrucción primaria es de suponerse que es una persona joven, y además nosotros los mexicanos, podemos apreciar que quienes prestan este valioso servicio son por lo general muchachos y muchachas entre los diez y veinte años, que vienen por lo regular de los diferentes estados de nuestra República.

Es de admirarse la disposición que hace este artículo respecto a que esta clase de trabajadores deba asistir a la instrucción primaria y de no ser así, sea al patrón a quién se le sancione.

Todos estos artículos cierran el círculo donde queda enmarcado el menor trabajador en cuanto a su protección, su intención de que se instruya y de que crezca sano física y mentalmente.

Si contemplamos nuestra legislación sobre el trabajo de menores como un todo cerrado en sí mismo, podríamos afirmar que es perfecta. Los límites dentro de las

cuales ha sido concebida proporcionan -siempre en teoría- un máximo de protección al menor laborante; las ventajas y prestaciones que enumeramos en el capítulo correspondiente ofrecen a primera vista el panorama de una legislación generosa y protectora; el tiempo de jornada, el salario, el cuidado de la salud, los períodos vacacionales y el tipo de trabajo encomendado a los menores, están perfectamente reglamentados y conducen con facilidad a la visión de un menor protegido en lo que toca a su capacidad y desarrollo de su trabajo. A pesar de ello basta un leve examen, un examen superficial de la realidad para contemplar cómo esta legislación cae en una situación de inoperancia. Aludimos también en ese trabajo el enfoque que el legislador ha dado al menor de edad que trabaja, enfoque que está muy distante de considerarlo como sujeto de la relación jurídico-económico del trabajo, ya que se ha detenido sólo en la calidad del menor de edad; en la calidad de infante o púber que tiene este sujeto laborante.

Así pues, al no considerársele como individuo sujeto a las leyes de la oferta y la demanda en realidad económica ; sustraerle de esta realidad y poner por delante el razonamiento paternalista y tutelar, se le ha puesto también, fuera de marco económico del trabajo.

Frente al adulto, el menor resulta francamente desprovisto de posibilidades para ocupar una fuente laboral, en virtud de que las condiciones proteccionistas a las que la Ley obliga lo extraen del marco económico, del flujo y reflujo del trabajo productivo.

No es posible pensar en una actitud realista por ejemplo, que un patrón prefiera contratar a un menor -frente al cual tiene que cumplir con una serie de normas

restrictivas en lo que a relación productiva concretamente corresponde -que aun adulto, con quién lo obliga la legislación de una manera más estricta.

La Ley se ha abstenido de incluir en las medidas proteccionistas alguna que coerciblemente obligue al patrón a contratar menores en cierta proporción respecto a los adultos. Examinando el problema así, pareciera arbitrario pugnar por una mayor contratación de menores. Sin embargo, basta situarnos en la realidad económica de un país en vías de desarrollo como el nuestro, para poder demostrar con facilidad que el trabajo de los menores no solamente es una necesidad contemplada teóricamente sino que es una dramática realidad de todos los días.

El trabajo del menor se convierte así realmente en un trabajo de mercado negro y -tan sólo podemos inspeccionar por nuestra cuenta cualquier tienda de autoservicio, donde los menores trabajadores se esfuerzan más de lo que deberían sólo para obtener que los clientes les den algunas monedas, las preguntas estarían en saber ¿por qué no cuentan con seguro social o algún servicio médico para ellos, tanto como para su familia?, ¿por qué no están integrados en las nóminas mensualmente? y así podríamos hacernos varias interrogantes sin llegar a una respuesta razonable. ¿Acaso los empresarios no ven que en sus manos está gran parte de una futura sociedad?. Ahora en la actualidad, la Cámara de Diputados está haciendo varias reformas de estas leyes que permiten por ello que el marco jurídico sea más efectivo, y es en esta época cuando se debe aprovechar haciendo algunas modificaciones en lo que respecta a la Ley Laboral, aunado aún más a que Canadá, Estados Unidos y México hayan pactado un Tratado de Libre Comercio.

Recomendaría en una ligera forma de que, si acaso se hicieran modificaciones a la Ley Laboral con lo que respecta al Título Quinto Bis, sería muy razonable que se dieran más facultades a la Inspección del Trabajo para proceder en contra de las violaciones que se cometan a los menores trabajadores.

Por otro lado también sería recomendable que en caso de que los patrones violen flagrantemente la ley, se podría sancionar con mayor razón más severamente.

Y ¿por qué no?, se debería también imponer una sanción penal, pero no como abuso de un menor sino como daño moral por no cumplir con las disposiciones reglamentarias de esta ley.

La Inspección del Trabajo es la que necesitaría ejercer más sus facultades, ya que se encuentran contempladas en la ley, pero los titulares de esta oficina son lo que deberían hacer ajustes administrativos sobre la aplicación de sus funciones, en pocas palabras, estar mejor organizada.

CONCLUSIONES

1. En las legislaciones de Paraguay, Canadá y Estados Unidos, no se vigila el estado de salud del menor trabajador durante la jornada de trabajo.
2. En Estados Unidos y Canadá es requisito indispensable contar con un número de seguro, es decir, estar asegurado el menor.
3. En Guatemala y Uruguay no se restringen las horas extraordinarias para el menor trabajador.
4. En Estados Unidos y Canadá son los únicos países que tienen un Código donde se establecen las cantidades por las cuales serán sancionadas a aquellas empresas o personas que violen alguna ley respecto a los menores trabajadores.
5. En la Constitución Mexicana se regula la actividad laboral del menor trabajador, lo que en otras constituciones no.
6. La legislación Laboral Mexicana contempla en sus artículos muy buena protección en cuanto al menor se refiere, pero al no aplicarse se pierde por completo la intención que tuvo a bien el constituyente del 17 en garantizar el

desarrollo personal del menor.

7. En nuestra legislación laboral en comparación con la de Estados Unidos, no contempla el certificado de edad, donde el menor al no contar con este, no puede trabajar.
8. En la legislación Laboral Mexicana, el menor trabajador cuenta con facultades propias para ejercer la Ley de Amparo y en todos los demás legislaciones analizadas no, ya que se requiere de representante legal para hacerlo.
9. En México no hay sanciones tan específicas como en Canadá y Estados Unidos, además de no contar con el Departamento exclusivo para hacerlas efectivas.
10. En el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo en su inciso "C", prohíbe el trabajo ambulante para menores. De cumplirse, muchos menores serían protegidos por este artículo.
11. En ninguna legislación se obliga a las empresas a contratar un mínimo número de menores trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcalá y Zamora, Niveto; "NUEVAS REFLEXIONES SOBRE LAS LEYES DE INDIAS"; Ed. Herrero SA, Buenos Aires, 1943
- "ANÁLISIS DE LA RECOPIACIÓN DE LAS LEYES DE INDIAS DE 1630"; Ed. Paidós, Argentina, 1941.
- Avidelines for Cooperation Between Law Enforcement and Child Protective Agencies, Family Law; "COMBATING CHILD ABUSE"; U.S.A. Vol. 24 Núm. 3, 1990.
- Breña Garduño, Francisco; "LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA Y CONCORDADA"; Colección Leyes Comentadas; Ed. Harla; México, 1988.
- Climent Beltran, Juan B.; "LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA"; Ed. Esfinge; México, 1992.
- "CODE OF FEDERAL REGULATION"; Labor Title 29th part.; Pag. 500-899; Published by the Office of Federal Register; National Archives and Records Administration; US Government Printing Office; Washington 1992.
- Colección Austral; "LA REBELIÓN DE LAS MASAS"; Espasa - Calpe, S.A.; Madrid, España, 1958.
- "CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS"; Colección Porrúa; México, 1993.
- Cueva, Mario de la; "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"; Ed. Porrúa; México, 1989.
- "FAIR LABOR STANDARDS"; Pag. 29-212; Child Labor Provisions; U.S.A. 1989.
- Fichas de Estudio, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM; "LEY LABORAL DE ARGENTINA"; Buenos Aires, Argentina, 1979.

- Fichas de Estudio, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM; "LEY LABORAL DE PARAGUAY"; Paraguay, 1977.
- Fichas de Estudio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM; "LEY LABORAL DE URUGUAY"; Uruguay 1979.
- "GACETA OFICIAL DE PANAMÁ No. 17.040; Panamá, 1972.
- García Maynez, Eduardo; "INTRODUCCIÓN AL DERECHO"; Ed. Porrúa, Mexico, 1977.
- Kahler, Frich; "HISTORIA UNIVERSAL DEL HOMBRE"; Ed. Fondo de Cultura Económica; México, 1954.
- Laski, Harold J.; "EL LIBERANISMO EUROPEO"; Temario del Fondo de Cultura Económica; México, 1953.
- Manterola Martínez, Alejandro; "DISPOSICIONES LEGALES DE PROTECCIÓN AL MENOR EN ALGUNOS PAÍSES DEL MUNDO"; Revista del Menor y la Familia Año 2 Núm. 2; México, D.F., 1982.
- Marshall MacLuhan y Quentin Fiore; "EL MEDIO ES EL MASAJE"; Ed. Paidós; Buenos Aires, Argentina, 1969.
- Minguijón, Salvador; "HISTORIA DEL DERECHO ESPAÑOL"; Barcelona, 1972.
- "PUBLICACIONES DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN DE GUATEMALA"; Ed. Segunda Epoca; Guatemala, 1978.
- Rangel Gulo, Hugo; "HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONÓMICO"; Ed. Porrúa; México, 1986.
- Ravnigniani; "HISTORIA CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA"; Ediciones Pegaso, Argentina 1969.
- "RECOPIACIÓN DE INDIAS"; Lib. VI, Tit. XIII, Ley XX.
- "RECCPIACION DE INDIAS"; Lib. VI, Tit. XVII, Ley XIII.

- "RESUMEN DE ARMAS: CÓDIGO DE TRABAJO DEL INDÍGENA MEXICANO"; Madrid, España, 1953.
- Ruggiero, Guido de; "HISTORIA DEL LIBERANISMO EUROPEO"; Ediciones Pegaso; Madrid, 1954.
- Sarfatti, Mario; "EL DERECHO COMPARADO"; Ed. Herrero SA, Argebtina, 1973.
- Secretary of State for External Affairs, Government of Canada; "THE LEGAL SYSTEM IN CANADA"; Federal and Media Relations Division; Statistics Canada, 1984.
- Tena Ramírez, Felipe; "LEYES FUNDAMENTALES DE MEXICO 1808 - 1964"; Ed. Porrúa; México 1964.
- "THE CANADA LABOR CODE", Employment Standars, Labor Canada; ONKIA052. Canada, 1992
- "THE EMPLOYMENT STANDARS ACT OF ONTARIO"; Chapter 31.
- Trueba Urbina, Alberto; "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO"; Ed. Porrúa; México, 1980.
- Trueba Urbina, Alberto y Jorge; "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"; Ed. Porrúa, Mexico 1980.
- Vaillant, George C. "LA CIVILIZACIÓN AZTECA"; Ed. Fondo de Cultura Económica; México, 1960.
- Zepeda López, Raúl; "MENORES TRABAJADORES DE GUATEMALA"; Política y Sociedad; Ed. Segunda Epoca Núm. 7; Guatemala, 1979.