

72



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**ANALISIS JURIDICO Y SOCIAL DE LA NECESIDAD
DE UNA REGULACION LABORAL PARA MENORES
DE CATORCE AÑOS EN MEXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

CARRANZA RUBIO MARTIN GUSTAVO

ASESOR: LIC. RANGEL LOPEZ JAIME

MEXICO

2000

274355



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

CON CARIÑO PARA MI MAMÁ Y HERMANOS
POR ENCAMINARME Y SABER
SEMBRAR EN MÍ LA ANSIEDAD DE
CONOCIMIENTOS, OTORGÁNDOME
SIEMPRE SU APOYO, GRACIAS.

A GABY PORQUE CON SU CARIÑO HA
SIDO UNA GRAN MOTIVACIÓN PARA
MÍ, Y POR SU APOYO DE SIEMPRE,
GRACIAS.

AL LICENCIADO JAIME RANGEL LÓPEZ
POR SU TIEMPO Y CONFIANZA PARA
REALIZAR EL PRESENTE ESTUDIO,
GRACIAS.

***ANÁLISIS JURÍDICO Y SOCIAL DE LA NECESIDAD DE UNA
REGULACIÓN LABORAL PARA MENORES DE CATORCE AÑOS
EN MÉXICO.***

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN ----- 1

CAPÍTULO PRIMERO

**ANTECEDENTES HISTÓRICOS NACIONALES DEL TRABAJO DE
MENORES DE CATORCE AÑOS EN MÉXICO** ----- 3

A) LA ÉPOCA COLONIAL ----- 4

B) LA VIDA MEXICANA INDEPENDIENTE ----- 7

C) LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 ----- 10

**D) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y SUS
POSTERIORES REFORMAS** ----- 12

E) LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 ----- 14

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL -- 18

A) LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO ----- 19

B) LA LIBERTAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO -----	24
C) EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO -----	28
D) LA DIGNIDAD HUMANA O EXISTENCIA DECOROSA A TRAVÉS DEL TRABAJO -----	32

CAPÍTULO TERCERO

REGLAS GENERALES DEL TRABAJO -----	35
A) LA RELACIÓN LABORAL -----	36
a) El patrón -----	38
b) El trabajador -----	44
B) EL EMPLEO -----	48
a) Jornada laboral -----	49
b) Descansos -----	51
C) EL SALARIO -----	52
a) Composición -----	55
b) Protección -----	56
c) El salario mínimo -----	58
d) Participación en prestaciones extraordinarias -----	60

CAPÍTULO CUARTO

LA SITUACIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS ANTE LAS LEYES LABORALES -----	62
A) LA RELACIÓN DE TRABAJO -----	64
a) Concepto de subordinación -----	65
b) El salario como elemento de la relación de trabajo -----	67
c) Presunción de la existencia de la relación de trabajo -----	70
d) Los riesgos de trabajo y su regulación jurídica -----	72
B) LOS MENORES DE CATORCE AÑOS TRABAJADORES Y SU INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL -----	74
C) LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO -----	76
a) Aspectos jurídicos -----	83
1.- La capacidad de los trabajadores y patronos -----	83
2.- El problema de las formalidades en la relación de trabajo	87
3.- Contratos especiales -----	88
b) Aspectos sociales -----	91
CONCLUSIONES -----	99

INTRODUCCIÓN

El presente estudio está referido específicamente al análisis jurídico y social del desempeño laboral de los menores de catorce años en México, ya que si bien es cierto, no se encuentran regulados por las leyes del trabajo, también lo es el que éste es un acontecimiento social de especial importancia, debido a la explotación de los menores. Al no estar regulado este tipo de trabajo, es imposible proteger y salvaguardar la integridad de éste sector laboral, ya que los menores son empleados "clandestinamente" en talleres mecánicos, en la vía pública y en diversos lugares, exigiéndoles los rendimientos y responsabilidades de cualquier trabajador pero sin dar las mismas prerrogativas. Situación similar sucede con los empacadores de tiendas de autoservicio o llamados "cerillos", los cuales son trabajadores con responsabilidades hasta el grado de poder ser despedidos; sin embargo, en su reglamento normativo no establece que deberían percibir algún tipo de salario y no sólo las propinas que se les otorgan.

Si bien es difícil realizar una derogación de artículos laborales, debido a los convenios internacionales celebrados por nuestro país, si se podrían tomar medidas como el desligarse de esos tratados sin dejar de

ser parte de alguna organización internacional, ya que si no se puede evitar que los menores trabajen por ser consecuencia de carestías económicas aunadas a una deformación de los niveles morales de nuestra sociedad, por la búsqueda de mayores sustentos de tipo monetario, si se podría buscar otra solución para regular de tal forma que no interfiriera con los tratados internacionales, situación que no es del todo ajena por nuestras leyes como es el caso de los menores actores.

Por ello el enfoque del presente trabajo de tesis está encaminado a ver los pros y contras de la falta de regulación jurídica para los menores trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO

“ANTECEDENTES HISTÓRICOS NACIONALES DEL TRABAJO DE MENORES DE CATORCE AÑOS”.

A) LA ÉPOCA COLONIAL.

B) LA VIDA MEXICANA INDEPENDIENTE.

C) LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

D) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y SUS POSTERIORES REFORMASD.

E) LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A) LA ÉPOCA COLONIAL.

En la Nueva España rigieron en materia laboral, especialmente en lo relacionado con el trabajo indígena los preceptos de las Leyes de Indias. Sin embargo, no se puede hablar de un Derecho netamente laboral, sino que éste se configuraba en relaciones que se comprendían dentro de la generalidad, luego entonces menos aún se podía hablar de un Derecho Laboral regulador de los menores de catorce años, por lo que dentro de esa globalización de Derechos para los trabajadores los primeros en establecerse así en su sentido literal se incluían en la Leyes de Indias, sin embargo, la crítica de ellos es que enfocaban básicamente a impedir la explotación despiadada de los conquistadores sobre los indios no importando si eran hombres, mujeres o niños, ya que al ser estas leyes creación de los propios conquistadores, únicamente se les veía a los indios como una fuente de ingresos, en busca de beneficios para el patrón ya que era éste el dueño incluso de sus vidas.

Trueba Urbina, dice al respecto "si un servicio administrativo y una previsión rigurosa que han encaminado sus esfuerzos a encontrar la eficacia de las leyes del trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes con grave

perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieron las Leyes de Indias a los poderosos de aquellas épocas que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de caridad, limitándose a su ejercicio seco y rutinario” (1).

No obstante lo anterior, se debe hacer mención que existe poca información respecto a la protección judicial y legal de los trabajadores menores de catorce años, ya que como es obvio no existía un derecho laboral propiamente dicho, por lo que no había beneficios para los hombres que aportaban la mano de obra causándole el enriquecimiento de los terratenientes; es decir, con grandes esfuerzos se les reconoció a los indígenas la calidad de personas y no de cosas, (como en el antiguo Derecho Romano), sin embargo era la época de cambios sociales dentro de los cuales destacaban las ideas de la libertad para los esclavos, sin embargo aún no se les consideraba como trabajadores, situación contraria a la de los españoles pobres o de clase media radicados en la Nueva España, a quienes sí se les adjudicaba esta calidad, pero como sus puestos dependían básicamente del gobierno, no existían menores reconocidos como trabajadores.

Con el paso del tiempo y más que nada con la mezcla de razas, y los

1 TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, Sexta Ed., México 1981, Pág. 76.

principios de intervención en las cosas del gobierno por parte de los criollos y mestizos, se comenzaron a otorgar ciertas prerrogativas a los trabajadores, sin embargo, aún subsistían brotes de esclavitud, la cual lejos de ser sobre persona determinada continuaba siendo sobre las familias enteras.

Debemos destacar que en 1512 el Consejo de Canonistas y Juristas nombrado por el Rey de España, estableció las normas para el trato de los indios y entre sus recomendaciones en lo referente al trabajo se indicaba que “este sea tal que ellos puedan sufrir, dándoles tiempo para recrearse, así cada día, como en todo el año en tiempos convenientes”.

El trabajo de mujeres y de menores de edad estaba regulado, más no prohibido; pero era frecuente el incumplimiento de esas leyes, particularmente en los últimos tiempos del Virreinato. Los intereses económicos de los patronos y la indiferencia de los encargados de hacer cumplir esas disposiciones en connivencia con los dueños de las minas, fincas, talleres, etc., propiciaron su desobediencia y menosprecio.

B) LA VIDA MEXICANA INDEPENDIENTE.

Una vez declarada la independencia de México y con la reciente llegada de Francia de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, comenzó una fiebre de promulgación de leyes y decretos laborales para el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, sin hacer distinción entre hombres, mujeres y menores de edad; sin embargo con relación a estos últimos y debido a que se regía con plena libertad en el trabajo no se concebía que pudiesen dictarse leyes que regularan el trato que se les daba.

Posteriormente en mayo 1856 se creó el Estatuto Orgánico Provisional de Ignacio Comonfort, el cual decretaba la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridades políticos para los trabajadores menores de catorce años.

La Constitución de 1857 de corte liberal, consagró insignificantes derechos a los trabajadores, ya que sólo refería a la potestad, de abrazar el trabajo que más acomodara y la no obligación a prestar trabajo sin el previo consentimiento.

Los primeros brotes de regulación jurídica laboral de forma errónea se vienen a vislumbrar en el Código Civil de la misma época, el cual por obvias razones no podía realizar un estudio pormenorizado de la relación obrera patronal, por lo que se redujo a hacer mención a la reglamentación de prestaciones de servicios personales; adecuando la percepción salarial a las normas de la costumbre del lugar del que se tratara, tomando en cuenta únicamente la clase de trabajo, la aptitud, el sexo y la edad; por lo que es en el ordenamiento de carácter civil en el que además de reconocer los menores como trabajadores y se presenta una mejora jurídica con protecciones como la salarial, diciendo que los honorarios dependían del tipo de trabajo tomando en cuenta el esfuerzo físico y el tiempo de labores.

A este ordenamiento legal siguieron algunos más como las leyes de Jalisco de 1914, las cuales prohibían el trabajo de los menores de nueve años, los mayores de ésta edad y menores de doce podían laborar pero con obligación conjunta de ir a la escuela; y a los mayores de doce y menores de dieciséis se les fijó para su protección un salario mínimo, medidas que se pueden considerar más acertadas; ya que la protección para un menor sería absurdo y antijurídico tratar de evitar, sino que lo acertado es la protección a través de la prohibición de desempeñar

trabajo alguno, pero a los realmente menores de edad, es decir de once años o menores que estos y que por razones físicas y fisiológicas no pueden desempeñar labores que dañen esas aptitudes, para evitar una malformación en los mismos; sin embargo a los mayores de doce años sí se puede y se debe permitir que desarrollen trabajos aptos para ellos, siempre y cuando subsista la obligación de acompañar el trabajo con los estudios.

Otro proyecto de Ley se dio por parte de la Secretaría de Gobernación en 1915, el cual manejaba una jornada laboral de seis horas para los menores de dieciséis años. También en este año el General Salvador Alvarado creador de la reforma en el Estado de Yucatán, difundió entre lo que se denominó las cinco hermanas el punto referente al trabajo, reconociendo y declarando algunos principios que con posterioridad se retomarian por el artículo 123 de la Constitución, importante es esta parte ya que la regulaba como medio de satisfacer derechos de una clase social sin ser mercancía, en resumen contenía las garantías mínimas de los trabajadores, entre ellas, las normas para el trabajo de mujeres y menores de edad.

Las leyes mencionadas fueron base de los pensamientos políticos de 1910 como es el caso del partido liberal mexicano el cual en su programa

establecía una jornada máxima y un salario mínimo, y la prohibición del empleo de menores de catorce años.

C) LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917.

Tras un movimiento revolucionario tendiente a dignificar la labor agraria y obrera, era indudable que para calmar los ímpetus de la población se necesitaba regular y proteger a estas dos clases sociales olvidadas por el gobierno; con lo cual tras instalarse la Asamblea Constituyente se dedicó un espacio para resolver esta problemática estableciendo lineamientos generales para que las legislaturas locales expidieran las leyes reglamentarias. Al respecto Mario de la Cueva, refiere que “el derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria, y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto exista el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del

hombre por el hombre” (2).

Por ello, tras largas discusiones y con el afán de proteger los derechos de la clase trabajadora surgieron opiniones como la del Licenciado Andrade quien sostuvo que por largos años tanto para los obreros en los talleres, como para los campesinos y peones en los campos, había existido la esclavitud, explotándolos así como a las mujeres y a los niños, de los cuales refería que dada su naturaleza débil si les somete a trabajos excesivos se detendría por consecuencia con el lapso del tiempo, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermos, a lo cual cabe hacer la reflexión de que, si bien en ésta época como en nuestros tiempos esta podía ser una consecuencia, también es cierto que el trabajo de menores se hace necesario como una fuente de ingresos, coincidiendo únicamente que en ambas épocas hace falta su regulación jurídica.

La consecuencia de esa serie de discusiones fue el artículo 123 de la Constitución considerando como base y regulador de los derechos sociales, así como el artículo quinto del mismo ordenamiento; el primero destaca por contener la regulación de la relación obrero-patronal, a fin de

2. DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, Sexta Ed., México 1980, Pág. 25.

armonizar en cuanto sea posible los encontrados entre estas clases sociales. No obstante ello desde la creación del Poder Constituyente, se buscó el beneficio de las personas trabajadoras pero vistos en su individualidad, por lo era necesaria la intervención del Poder Legislativo para atender los reclamos de la clase trabajadora como parte importante de la sociedad.

D) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y SUS POSTERIORES REFORMAS

Desde diciembre de 1924 y después de que existiera en casi todos los Estados de la República Mexicana, leyes que rigieran las relaciones laborales, el Arzobispado de México, en nombre del Episcopado Nacional, había dirigido por escrito a la Cámaras Legislativas señalando la urgencia de expedir una Ley Federal del Trabajo, que reglamentara el artículo 123 Constitucional y que unificara las diversas leyes y reglamentos del País.

Por las circunstancias políticas del momento no se tomó en consideración la solicitud.

Así posteriormente como resultado de varios procesos de elaboración, precedidos por proyectos y leyes reglamentarias del trabajo pero a niveles únicamente estatales, como sucedió en Veracruz, o los decretos creados para regular trabajos en específico, como lo es el caso de los Decretos Reglamentarios de las Leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, por lo que la multiplicación de las dificultades creadas por la falta de regulación de algunos sectores de trabajadores, por el trato desigual que se les daba en las diferentes Entidades Federativas y la recién conocida Declaración de los Derechos Sociales surgidos de la Revolución Mexicana, el Poder Revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de esta declaración y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a la autoridades Federales o Locales, mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma; situación que abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo, aplicable en toda la República.

Con el antecedente de la urgente necesidad de la federalización de la Ley del Trabajo, se convocó a una asamblea obrero-patronal reunida

en la Ciudad de México en noviembre de 1928, a la cual se le presentó para su estudio, el denominado “Proyecto de Código Federal del Trabajo”; lo que se convirtió en el primer antecedente de la ley de 1931, el cual no prosperó por contener preceptos contrarios a los plasmados en la Declaración de los Derechos Sociales.

No obstante ello, hubo otro intento por federalizar la legislación obrera, como lo es el proyecto presentado en 1931 por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al cual no se le dio el nombre de Código, sino el de Ley, discutido en el Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, se le hicieron modificaciones pero fue aprobado y promulgado en agosto de 1931, dando origen a la primera Ley Federal del Trabajo.

E) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo y los artículos 5 y 123 constitucionales han sido reformados en multiplicidad de ocasiones, sin embargo, lo referente a los trabajadores menores de catorce años no había sido tema de las mejoras aportadas por los legisladores, sino que la influencia fue a nivel internacional para que el Poder Legislativo adoptara las medidas

estabilidad económica al igual que en la actualidad requiere mayor fuerza de producción, para que así se tratara por lo menos de alcanzar un nivel económico suficiente para subsistir, ya no en un enfoque personal sino familiar, con lo que la prohibición de trabajar a los menores de catorce años impone obstáculos para lograr esos fines y si bien se considera un beneficio el que los menores no desempeñen trabajo o labor alguna, es cierto también que el empleo de los mismos se da de una manera extrajudicial con lo que verdaderamente se les perjudica, ya que de esa forma no pueden exigir los derechos que les correspondería, ello derivado de los Tratados Internacionales firmados por nuestros gobernantes, que lejos de buscar el verdadero beneficio de los mexicanos, porque los menores no son ciudadanos, sino únicamente mexicanos, sólo buscan el quedar bien en su figura política en un plano de representación mundial adhiriéndose a Tratados sin justificación legal o social alguna para admitirlos.

CAPITULO SEGUNDO

“PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL”.

- A) LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO.**
- B) LA LIBERTAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.**
- C) EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DERECHO DEL
TRABAJO.**
- D) LA DIGNIDAD HUMANA O EXISTENCIA DECOROSA A
TRAVÉS DEL TRABAJO**

A) LA IDEA DEL TRABAJO COMO UN DERECHO

Los derechos se pueden considerar como las prerrogativas que la misma Ley otorga a todas las personas sin distinción alguna para que puedan acceder a algo o para que puedan hacer una reclamación.

Este principio está reconocido expresamente en el artículo 123 Constitucional: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil", y en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que determina: "El trabajo es un derecho y deber sociales".

Los derechos también pueden ser considerados a decir de Rafael de Pina, como el "conjunto de las facultades otorgadas o reconocidas por las normas del derecho objetivo"(3).

Surge así el planteamiento de dos hipótesis: a) ¿Porqué trabajamos?, y b) ¿ Para qué trabajamos?. Si analizamos estas cuestiones veremos que las personas en su mayoría responden que trabajan para obtener dinero y así poder satisfacer sus necesidades con bienes y servicios que necesitan, por lo que estas preguntas se concatenan, ya que al contestar la segunda hipótesis, por lo general se responde que para producir los bienes y servicios que otros necesitan y obtener recursos para los propios.

3. DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. Decimotercera Ed., México 1985. Pág. 229.

El trabajo es indispensable para el desarrollo social y económico de un país y como tal se debe regular, pero de manera que todos los individuos sean acogidos por esa reglamentación y así puedan gozar de los beneficios por igual, no debiendo existir discriminaciones por cuestiones de raza, credo religioso, sexo o edad, y que si bien algunas de ellas han desaparecido, como en el caso de los tabúes de sexo y religión, aún persisten otros como el de raza y edad, siendo éste último el que nos interesa directamente en el presente estudio.

Cabe mencionar que nuestra legislación al respecto es contradictoria, ya que por un lado la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en diferentes artículos señala que las relaciones laborales deben establecerse en un marco de igualdad y libertad para dedicarse a la industria, comercio o profesión que más les acomode con los únicos requisitos de que sea de forma lícita y sin que perjudique los derechos de terceros o de la sociedad, contradiciendo más tarde esos postulados al establecerse en la Ley Federal del Trabajo, que los menores de edad no pueden desarrollar todo tipo de trabajos y más aún que los menores de catorce años no pueden dedicarse a labor alguna, siendo que de manera ilegal estos son empleados en diversas labores, con lo que sólo se obstaculiza la obtención o ejercicio de los derechos de

éstos en caso de que surjan eventualidades; con lo que no se puede ejercer un "derecho" como tal, es decir, en tanto un menor de edad no pueda dedicarse al trabajo que le acomode y se encuentre imposibilitado por la Ley para que algunos de ellos no puedan trabajar, no se puede catalogar a la disciplina laboral como protectora de una clase social.

Por el contrario el Derecho del Trabajo es arbitrario en sus postulados y retrógrada para la superación de un bloque social obstruyendo su avance económico y por ende lo condena a un tipo de vida tercermundista por la única razón de que es necesario que se termine la educación básica obligatoria, por lo que debemos expresar que si en un núcleo familiar no se cuenta con los recursos económicos necesarios para sufragar los gastos de estudios de los miembros de ésta, es obvio que se opte por dedicar el tiempo a desarrollar otras actividades que les remuneren aunque esto signifique el estar desprotegido por las leyes y de todas formas no terminar la educación elemental, por lo que sería más recomendable el combinar ambas fases, es decir, permitir el libre desempeño de un trabajo, acompañado de la exigencia de la culminación de los estudios básicos.

Se debe mencionar que el trabajo como derecho se encuentra plenamente reconocido por el artículo 123, así como el 5

Constitucionales que regulan el trabajo como derecho y el derecho que se tiene al mismo, y la consecuencia de ese derecho es por lo tanto, no sólo la protección de quien lo desempeña frente a quien se beneficia de ello, sino que además el poder desarrollarlo con la libertad y la tutela legal necesaria.

Dentro de la protección que el estado otorga al trabajador, hay un aspecto fundamental: Una justa retribución, de acuerdo a quien lo desarrolla, la capacidad del mismo y el esfuerzo que se emplea para ello. Cuestiones éstas por lo que el empleo para menores de catorce años al margen de la Ley procrea una problemática, basada más que nada en la explotación de que éstos son sujetos, ya que al no aplicarse de manera tajante la protección y garantía de igualdad para los trabajadores por parte del Estado, la única consecuencia que se crea es la injusta retribución que reciben los menores por el esfuerzo realizado, ya que por lo regular éstos no gozan de sueldo alguno y se sostienen de propinas que se les otorgan como en el caso de los empacadores o “cerillo” y los trabajadores en la vía pública, claro no hablamos de los malabaristas o tragafuegos, sino de los que se encuentran bajo ordenes subordinadas de un empleador como en los casos de los expendedores de periódicos, y si bien, no existe una relación propiamente dicha obrero-patronal, también

es cierto que existe la realización de una labor a través del esfuerzo de una persona (en este caso el menor), y el beneficio en el aumento de las riquezas de otro (el empresario, dueño o representante del periódico del que se trate, o del puesto directamente expendedor), lo cual se traduce en una relación laboral aunque no este reconocida como tal por las partes y que la Ley no le otorgue esa calidad.

Un aspecto a favor de la legislación laboral mexicana es su espíritu altruista e innovador a nivel internacional ya que el artículo 5 Constitucional, es una de las bases de la creación e inclusión de las normas sociales en la Carta de las Organizaciones de los Estados Americanos, en la que se afirmó la decisión de los Estados miembros de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población, por lo que al aprobarse estas disposiciones en el ámbito internacional ya eran derecho positivo en nuestro país.

Por ello podemos concluir sumándonos a la consideración expuesta por la delegación mexicana en la Conferencia de Bogotá, “los problemas sociales”, quien dijo: “La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por eso el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de su vida que permitan a los

hombres el desarrollo de sus actividades". A lo que agregaríamos, pero de tal forma que no existan obstáculos por razones de sexo o edad quienes pueden desempeñar servicios propios de su género o habilidades, cumpliendo y salvaguardando la integridad física propia de los mismos; es decir, con relación a los trabajadores de sexo femenino, guardar los cuidados necesarios en etapas de gestación; y con relación a los menores de dieciséis años pero mayores de once impedirles funciones que distraigan su atención escolar, los trabajos rudos que posteriormente le puedan causar trastornos, y por supuesto debiendo de quedar exento de toda labor los menores de ésta edad.

B) LA LIBERTAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Se puede manifestar que la libertad es el hacer lo que uno quiera con las restricciones obvias de no perjudicar a otros, o como dice Rafael de Pina "Libertad es la facultad que debe reconocerse al hombre dada su conducta racional, para determinar su conducta sin más limitaciones que las señaladas por la moral y por el derecho.

El ser humano nace libre y por lo tanto su derecho de vivir libre no es regalo de alguna autoridad, sino consecuencia lógica de su propia naturaleza”(4)

Este principio como nos dice el jurista José Davalos “significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud”(5).

Si bien es de todos conocido que el trabajo es un acto de decisión libre, no es menos cierto que desde la antigüedad han existido los trabajos forzosos, y aunque en nuestra época son en menor escala, no dejan de existir, y así se regula por la propia Constitución en su artículo 5, párrafo cuarto, el cual a la letra dice:

“ARTÍCULO 5º - En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y las censales tendrán el carácter de obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los

4 DE PINA VRA Rafael Op. Cit Pág. 338.

5 DAVALOS José Derecho del Trabajo I, Porrúa Cuarta Ed. Mexico 1992 Pág. 22.

términos de ésta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.”.

Con lo que queda demostrado que la no obligatoriedad establecida en principio por el derecho laboral, no es del todo verdadera ya que la misma Ley contradice estos preceptos.

Sin embargo la libertad del hombre en el derecho del trabajo se manifiesta en tres formas:

1.- La libertad de escoger el trabajo que más le acomode, protección establecida en el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo el cual hace referencia a que no se podrá impedir a ninguna persona a que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos, agregando que el ejercicio de éstos derechos sólo podrán vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen derechos de terceros o se ofendan los de la colectividad. Precepto en el que además se señala cuando se atacan los derechos de tercero o de la sociedad pero nunca se refiere a que se pueda privar la elección o el ingreso al trabajo por cuestiones de edad.

2.- Libertad durante la prestación del servicio independientemente de cual fuera su género, el artículo 133, fracción VI y la fracción III del 134

del la Ley Laboral mencionan la imposibilidad del patrón de restringir a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes, permitiéndoles exclusivamente a través de la subordinación consecuencia de la relación de trabajo, dirigir en todo lo concerniente al trabajo.

3.- Libertad de dejar de prestar el servicio en cualquier momento, lo que se encuentra regulado por el artículo 5, párrafo sexto de la Constitución que establece, que no se puede aceptar un convenio en el que se renuncie temporalmente o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Por lo que podemos aseverar que la libertad en el Derecho del Trabajo se traduce en la iniciación, el desarrollo y la terminación de la prestación del servicio otorgado por el trabajador, siempre y cuando durante la misma no se hayan presentado conflictos que propicien la rescisión o terminación de la relación laboral, exigida por el patrón o por el trabajador, además que la terminación de la relación laboral también puede ser iniciada por el patrón sin el previo consentimiento del trabajador tal y como lo regula la propia Ley laboral en su artículo 434 y no siendo imputables al patrón como en el caso fortuito, por incosteabilidad, agotarse la materia prima, quiebra, entre otros.

C) EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Han existido diversos intentos por los legisladores mexicanos de establecer claramente el principio de igualdad entre los trabajadores, y como referencia tenemos la igualdad de los salarios diciendo que a trabajo igual corresponde salario igual, normas que en primera instancia contemplaba el Código Civil, pero que una vez creada la Ley Federal del Trabajo la absorbió por tratarse de relaciones laborales.

Al ser una disciplina de reciente creación, cuyo desarrollo corresponde a la evolución social alcanzada en la época contemporánea, en la que ya no es posible considerar que las partes que intervienen en la celebración de un contrato laboral se encuentran en plano de igualdad, ya que ocurre precisamente lo contrario, razón por la cual al encontrarse el trabajador en desigualdad con el patrón y siendo interés del Derecho laboral la protección de las garantías mínimas de la clase obrera, se considera que entre ellos mismos no debe existir diferencia alguna, tal y como lo precisa el artículo 3 de la Ley en cita, el cual en su segundo párrafo menciona que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina

política o condición social, por lo que cualquiera de estas discriminaciones se debería tener como ilícita por contravenir los estrictamente establecido.

No obstante las consideraciones expuestas por la propia Ley se contradice en su capítulo relativo al trabajo de menores prohibiéndoles desempeñar funciones a través de las cuales podrían éstos obtener mayores ganancias económicas, como es el caso de las horas extras, las cuales se traducirán en una mayor percepción monetaria y que si bien antes que el aspecto económico, el Estado debe valer porque la infancia se desarrolle plenamente en el aspecto físico y mental; por ello es que su jornada es de seis horas discontinuas.

Por ello como hemos mencionado que no se debe de forzar a que un menor de edad realice trabajos forzados y que pongan en peligro su integridad o se desvíe la atención que los mismos tengan respecto a sus estudios, también es cierto que lo menores podrían dedicarle mayor tiempo a la actividad laboral en la época de vacaciones, no en jornadas dobles, sino en un máximo de ocho horas que les significarían mayores ingresos y no alteraciones en su desarrollo.

La incongruencia más grande en la materia laboral es la barrera constante a los menores de dieciséis y mayores de doce años a que se

dediquen al trabajo que más les acomode o del que tengan mayor conocimiento, ya que la prohibición es sólo de derecho pero no de hecho, debido a que éstos son empleados en talleres, tiendas de autoservicio, en las cuales es falso que la totalidad de los empacadores rebasen la edad requerida de catorce años ya que entre ellos hay niños de hasta doce años los cuales como único requisito que deben cumplir es el otorgar por escrito el consentimiento de sus padres. A lo cual no nos oponemos, al contrario ésta es una práctica inteligente, donde se da la oportunidad a los menores de edad de desempeñar una función para poder sufragar sus gastos familiares o escolares, ya que en la mayoría de las ocasiones los padres o tutores no cuentan con los medios necesarios para ello.

Con lo que se está totalmente en desacuerdo es que no exista una regulación jurídica para proteger a ésta clase de trabajadores en el caso en el que sufragan algún accidente o sean despedidos, o más bien corridos por negligencia de los gerentes encargados son que estos menores puedan gozar de algún beneficio por el tiempo servido en dicha empresa, olvidándose los legisladores de que, para que un empacador pueda desempeñar sus funciones debe pasar por un proceso idéntico al de cualquier mayor de edad para aspirar a obtener un empleo y que es:

una entrevista previa con el encargado del lugar, la firma de un documento donde se acepta por un lado la prestación de un servicio y por el otro desempeñarlo (contrato), se hace conocedor al menor de que en caso de que dañe algo, él será responsable directo de la reposición, un horario estricto de entrada y salida de trabajo, castigo por faltas, entre otros que convierten la relación no sólo en un convenio, sino de prestación de servicios, por lo cual la igualdad laboral, si así podemos llamarla, no existe.

Debido a la globalización del comercio y las consecuencias negativas que parece entrañar para el empleo y las condiciones de trabajo en los países industrializados, la denuncia del trabajo infantil está al orden del día desde hace varios años. Al parecer, el trabajo de los niños en los países recién industrializados o en vías de industrialización, es uno de los elementos que desequilibra la competencia con los países industrializados, provocando en ellos desempleo y exclusión social.

Pero hablar de competencia equivale a afirmar algo que no se ha probado, es decir, que no es diferencia de competitividad entre países donde abunda el trabajo de los niños y aquellos donde dicha actividad está más controlada en la mayoría de los sectores de la economía, se deben a las ventajas que presenta el trabajo infantil, y que, según algunos

hay que luchar contra el trabajo infantil para impedir que compita con el de los adultos, aunque sólo sea porque tiende a comprimir los sueldos. No obstante, éste enfoque pasa por alto una de las características del trabajo infantil en los países en desarrollo, y es que dicho fenómeno se da en los gobiernos carentes y de mala economía, a parte de que se realiza por necesidad.

D) LA DIGNIDAD HUMANA O EXISTENCIA DECOROSA A TRAVÉS DEL TRABAJO

El derecho del trabajo nació ante la necesidad impostergable de garantizar a los trabajadores una existencia decorosa a través de una vida digna; por lo tanto su finalidad es necesariamente la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de vida y de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerables, jornadas más humanitarias con sus respectivos descansos para permitir que el individuo se perfeccione tanto laboral como socialmente hablando, es decir la finalidad directa o indirecta del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores como recompensa de sus labores el beneficio de una existencia o un nivel económico decoroso, el cual alcanzará si el trabajador se encuentra en

condiciones de satisfacer, a través de sufragar las necesidades materiales de él y de su familia, proveer de educación, si es posible hasta un nivel universitario a sus descendientes, acercándolos a esferas culturales y deportivas, sin embargo teniendo la obligación de adaptarse a los cambios sociales, económicos y sobre todo tecnológicos sufridos en la población, ya que como mencionamos con anterioridad sólo puede satisfacer sus necesidades a través del trabajo mismo, que se traduce a su vez en la satisfacción de las necesidades de otros.

Pero esto no son más que quimeras, lo cual es demostrado con la pobreza extrema, consecuencia de las alzas e inflación en el mercado, equiparada en una desigualdad total con los "salarios mínimos" que no sufragan los gastos del grueso de la población, obligándola a realizar dobles trabajos incluyendo el ingreso a los sectores laborales de los menores de edad y no sólo de doce, once o diez años, sino que en la actualidad encontramos deambulando en la calles voceadoras o expendedores de golosinas de seis o siete años que si bien prestan un servicio a una determinada persona o empresa, expendiendo sus productos para su beneficio directo, sería lógico que ésta misma persona o empresa se hiciera responsable de otorgarles un sueldo decoroso, o más aún si el gobierno cumpliera con la disposiciones legales y

expresadas en la exposición de motivos de la ley laboral de otorgar seguridad a través de sus postulados a los trabajadores sin importar edad, sexo, credo religioso y otras cuestiones, para proveer de una vida decorosa, *no existiera la necesidad económica* de que los menores trabajaran; sin embargo existen dos trabas enormes, en primera instancia los Tratados Internacionales de los cuales forma parte México, y en segunda instancia los movimientos y agrupaciones sindicales cuyos líderes en lugar de buscar la satisfacción y bienestar de sus agremiados tienen fines políticos en busca de su propio bienestar.

CAPÍTULO TERCERO

“REGLAS GENERALES DEL TRABAJO”

A) LA RELACIÓN LABORAL:

- a) El patrón.
- b) El trabajador.

B) EL EMPLEO:

- a) *Jornada laboral.*
- b) Descansos.

C) EL SALARIO

- a) Composición del salario.
- b) Protección del salario.
- c) Salario mínimo.
- d) Participación en prestaciones extraordinarias.

A) LA RELACIÓN LABORAL

Considerando el trabajo como una cosa en comercio, los tratadistas civilistas, como Carnelutti, equiparan la relación laboral como un contrato de compraventa, es decir, las empresas adquirirían o arrendaban la fuerza de producción y habilidades propias de los seres humanos; es ahí donde radica la diferencia para distinguir el trabajo con los contratos, pues, retomando la exposición de motivos del Código Civil de 1870, se puede considerar que sea cual fuere la esfera social en que el hombre se encuentre, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, ya que ello es un atentado contra la dignidad humana, pues no se puede llamar alquiler a la prestación de servicios. Más semejanza tiene con el mandato porque en ambos contratos, el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos, y sobre todo se ve la semejanza en profesionistas como el caso de los abogados o contadores quienes en ocasiones realizan la prestación de sus servicios profesionales a través de un mandato.

Con la creación de leyes protectoras de los trabajadores y la consecuente salida de las relaciones de trabajo y sus efectos del ámbito civil, la relación laboral ya no se ajusta en un simple contrato de alquiler

o compraventa, sino un contrato donde se regulan los beneficios colectivos o individuales de ambos bandos de la relación obrero-patronal, además de ser un acto de condición, ya que por el sólo hecho del ingreso del trabajador a una empresa se le aplica además de las leyes propias de la materia, un estatuto objetivo integrado por los contratos colectivos o las estipulaciones individuales.

El nacimiento de las relaciones de trabajo constituye uno de los problemas fundamentales de la disciplina, sin embargo esa importancia no se le debe atribuir solamente a la problemática jurídica que encierra, sino por el contrario son los aspectos económicos y psicológicos los que la determinan ya que cuando un trabajador inicia la relación laboral su pretensión es la duración para una estabilidad económica, mientras que por el contrario la pretensión del patrón es que ésta sea lo menor posible perjudicial para la estabilidad monetaria de la empresa o establecimiento.

Ante ello surge la duda de que si a toda relación debe establecerse el acuerdo previo de voluntades, a lo cual se debe establecer en primer término que sin el pleno consentimiento de las partes no puede existir el vínculo laboral, tal y como lo establece el artículo 5 constitucional al señalar la prohibición de obligar a persona alguna a desempeñar trabajo u oficio sin su pleno consentimiento.

Se debe hacer mención que para que exista la relación de trabajo no es requisito sine quanon el que haya un contrato de trabajo, tal y como lo refiere el artículo 21 de la Ley Laboral, el cual dice que “se presume la existencia del contrato de trabajo o de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. Esto es con el único efecto de hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal.

a) El Patrón

Como hemos observado la relación de trabajo se constituye de forma bipartita, es decir, de un lado se encuentra el patrón o empleador y por el otro el trabajador o empleado. La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo de padre; era el nombre que se le daba a quien tenía una obligación protectora con respecto de otras, lo cual se ha desvirtuado hasta llegar a ser considerado como explotador de servicios. El patrón según Rafael De Pina, “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (6).

6. DE PINA VARA Rafael. Op. Cit., Pág. 381.

Juan Pozzo refiere que “El empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición a su servicio, en otros términos, el empleador puede ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental como ocurre en el caso del propietario del inmueble que construye en él por administración, tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra, y empleador con relación a todo el personal en su obra” (7).

De conformidad con el artículo 20 de la antigua Ley Laboral, parecería que de manera necesaria el patrón debía ser una persona, física, sin embargo los artículos 10 y 16 de la presente Ley, destacan el concepto de persona moral o empresa quien por ser una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios puede fungir como empleador de un gran número de personas; por lo cual lo establecido en dicho artículo 20 en la época contemporánea resulta un tanto incongruente, ya que con la proliferación de pequeños y medianos empresarios, y la desaparición de los propietarios individuales, surge la nueva fracción de patrones o empresarios referidos en la misma ley.

7. DE POZZO Juan. Manual teórico Práctico del Derecho del Trabajo, EDIAR S.A. México 1998.

El patrón es la persona que recibe el servicio, no importando que se derive del consentimiento, sino que se parte del hecho de la situación fáctica de recibir, y no de quererlo; por lo tanto el patrón es quien cuenta con los elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Como hemos observado la relación laboral surge de la unión de las voluntades de las partes interesadas, pero la ejecución y desarrollo no puede quedar sujeta al libre juego de la voluntad, por ende siendo esto un problema de naturaleza social, económico y de cierta forma político, provoca que el Derecho del Trabajo, se estructure de forma institucional para desligar lo más posible la voluntad de los interesados. Los sujetos de esta relación, es decir, el patrón y el trabajador se deben agregar a estas instituciones donde va a prevalecer la decisión legislativa, la cual intenta detallar las normas reguladoras del trabajo.

Las obligaciones en términos generales, se clasifican en función a la naturaleza de su objeto. Así el artículo 1824 del Código Civil para el Distrito Federal dice:

“Son objetos de los contratos:

I.- La cosa que obligado debe dar,

II.- El hecho que el obligado debe hacer o no hacer”.

Así las obligaciones de dar, hacer, o no hacer, se transforman en materia laboral a dar, hacer, o no hacer y tolerar por parte del patrón. En la obligación de dar de los patrones es donde radica la esencia de la relación de trabajo, ya que es el pagar el salario, sin embargo existen otras obligaciones señaladas en el artículo 132 de la Ley Laboral, que señala:

Fracción II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

Fracción III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.

Fracción IV.- Proporcionar local seguro para guarda de los instrumentos y útiles de trabajo, pertenecientes al trabajador.

Fracción V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

Fracción XII.- Establecer y sostener las escuelas (Art. 123 Constitucional).

Fracción XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde

existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista el peligro de epidemia.

Fracción XX.- Reservar un espacio no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos.

Fracción XXI.- Proporcionar a los sindicatos entre los centros rurales de trabajo un lugar que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas.

Obligaciones de Hacer, las cuales se observan en el mismo artículo 132, en las siguientes fracciones:

Fracción VII.- Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados.

Fracción VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia relativa a sus servicios.

Fracción XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

Fracción XVIII.- Fijar y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Fracción XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.

Fracción XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

Obligaciones de no hacer contempladas por el artículo 133, fracciones:

Fracción I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo. Aunque debemos recordar que hay empresas que omiten hacer caso a ésta disposición, *ya que contratan menores de edad, es decir, niños que van de los doce a los diecisiete años, y lo hacen con la única razón de explotarlos en pésimas condiciones de sueldo.*

Fracción VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes Artículo este que *no se les puede imputar a los patrones que emplean a los menores aún de catorce años, ya que si la propia Ley no los salvaguarda, el empleador hará caso omiso de lo ordenado por el mismo.*

Obligaciones de tolerar establecidas por el citado artículo 132:

Fracción IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales y censales, cuando la actividad deba de cumplirse dentro del horario de trabajo

Fracción X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión de sindicato.

La figura del patrón también puede estar configurada a través del representante del patrón, aunque su función no es la propiamente dicha en la relación laboral, ya que sólo va a intervenir con los tratos directos de las funciones de los trabajadores o cuando surjan conflictos ante los mismos. Situación contraria al intermediario que lo único que realiza es comerciar con la mano de obra o fuerza activa de otros trabajadores, pero el cual si puede ser responsable ante los trabajadores en ciertas ocasiones.

b) El Trabajador.

Es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado, como lo señala la propia Ley, pero independientemente a la actividad humana, sea intelectual o material.

La Ley laboral, no es sólo el conjunto de normas protectoras del trabajador, sino que contiene además sus obligaciones, en otras palabras fundamenta los derechos de los patrones.

Las obligaciones de dar por parte del empleado se basan en el hacer, el dar es casi nulo ya que en ellas sólo se encuadra lo referente a entregar o devolver los instrumentos de trabajo.

Las obligaciones de hacer son observadas por el artículo 134:

Fracción I.- Cumplir con las disposiciones de trabajo que le sean aplicables.

Fracción IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

De no hacer regulada por los artículos 134 y 135:

Artículo 134, fracción XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos, (es decir, la obligación de no divulgar).

Artículo 135, fracción I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su seguridad o de sus compañeros, o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

No obstante, por lo importante del elemento de la voluntad, no debemos dejar aparte a un tipo de trabajadores, los cuales en la Ley del Seguro Social, y a propósito de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio se menciona a los trabajadores independientes, como profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados (artículo 026 a 209); al respecto Ruben Delgado Moya, dice: "la conclusión a la que se llega es que la condición de trabajador depende de dos factores. Conforme al primero, resultará de la existencia de la relación subordinada, -agrega- de acuerdo con el segundo la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado" (8).

Como hemos observado la relación laboral tiene intrínseco el elemento volutivo; por ello para desenredar el hecho de que si se requiere o no un contrato previo a la relación laboral para que una persona sea considerada como trabajador, puede recurrirse a dos soluciones como señala el tratadista Mario de la Cueva. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora; y en

8. DELGADO MOLLA Ruben. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México 1977. Págs. 443 y 444.

segundo lugar, esta condición resulta del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. El primer criterio es difícil de explicar ya que lejos de observarse por la materia laboral, es más una jerarquización otorgada por los sistemas político-económicos y por la misma sociedad.

Debemos afirmar que el trabajador surge paralelamente a la creación de la relación laboral, ya que retomando lo establecido en la Ley, “es la persona física que presta un servicio personal”, luego entonces sin realizar esa prestación, no importando el tiempo que se requiera para ello, no se le puede dar el carácter de trabajador, sino hasta el instante específico en que comience a desarrollar sus funciones en contraprestación a obtener una remuneración.

Otra observación que se debe destacar, es el hecho de que no se requiere de una subordinación, para poder ser trabajador, ya que hay quienes desarrollan sus actividades a través del desenvolvimiento libre de sus conocimientos científicos o tecnológicos, siendo su única consecuencia que al no encontrarse subordinada su actuación no es posible la exigencia de derechos, por no existir persona o institución alguna contra quienes pueda hacerlo.

Por ello los menores de catorce años tienen que ser considerados como trabajadores, ya que se encuentran en una relación de

subordinación, por prestar un servicio personal que implica esfuerzo y beneficios económicos para otros; pero no existe una remuneración adecuada (talleres) o en otros casos no existe (empacadores).

B) EL EMPLEO.

Las relaciones en el trabajo no sólo se componen de elementos subjetivos, sino también de objetivos, como la jornada de trabajo y sus respectivos descansos, los cuales no siempre han sido favorables a los intereses del trabajador, sino como es de todos conocido antes de la Revolución de 1910, la relación entre trabajador y patrón no era armónica, por el contrario los reglamentos de las empresas, en su mayoría eran una carga social, ya que contenían preceptos como el que señalaba como horario de trabajo el que fijara el administrador o que se tenía que laborar la semana completa, salvo causa justificada. Por ello sin una Ley apropiada, sin una legislación que garantizara sus derechos, el proletariado quedó sujeto a las determinaciones de los capitalistas sobre todo extranjeros y al arbitrio de los capataces y patrones.

Atendiendo los legisladores a uno de los fines perseguidos por el Derecho y a las reclamaciones emanadas durante y posteriormente en la

recién terminada Revolución Mexicana, se busco salvaguardar los derechos de una clase social, a través de la justicia de subordinación (nivelar los derechos del trabajador con relación al patrón), donde lo dado quedará en un plano de igualdad con lo recibido, y es en busca de ésta que se otorgan derechos como el de un salario adecuado a las necesidades económicas, comparado con una jornada laboral que fuera correspondiente al mismo.

a) Jornada laboral.

La jornada laboral ha sido una de las cuestiones y uno de los logros más grandes obtenidos por la clase obrera, ya que como se menciona con antelación, el horario del trabajador prerevolucionario quedaba al libre arbitrio de los patronos, y derivado de éste conflicto es que el Poder Constituyente del Congreso de Querétaro señaló, aunque en términos generales, que la jornada de trabajo no debía de exceder de ocho horas diarias en labores ordinarias, ni de tres horas y tres veces a la semana por jornada extraordinaria, pero dejándolo a la voluntad del trabajador asalariado, que por razones económicas, siempre seguirá prestando su fuerza de trabajo por cualquier tiempo. Ello es porque la jornada de trabajo en cuanto a su duración no sólo lo debe establecer la Ley, sino

que la misma debe además de atender a múltiples circunstancias destacando la económica.

Por ello con la Ley Laboral de 1931 se trató de establecer lo que se debía entender respecto a la jornada laboral; diciendo que si bien, se podía acordar voluntariamente entre las partes la jornada de trabajo, ésta por ningún motivo o característica debía exceder de ocho horas, por lo que a partir de entonces se le considera como jornada máxima y se regula por la Constitución en su artículo 123 apartado A, fracción I.

Debemos aclarar que existe una excepción a la regla de las ocho horas, y es lo que se conoce como semana inglesa y que no es otra cosa que el arreglo voluntario entre ambas partes para acomodar el horario de trabajo de forma tal que se pueda descansar por una tarde y un día completo, pero subsistiendo la obligación por parte del trabajador de cumplir con un horario total de cuarenta y ocho horas de trabajo.

Una observación que debemos recordar es que el horario de trabajo no es el mismo ya que éste puede ser diurno, nocturno o mixto, variando únicamente la cantidad de horas de trabajo a cumplir, es decir, el diurno y más conocido es el de ocho horas, en cambio, el nocturno se reduce a siete y por último el mixto que es combinación de los dos anteriores se lleva a cabo en siete horas y media de trabajo con sus respectivos

descansos. Así mismo con relación a los menores de edad no se puede laborar por más de seis horas dividiéndose en dos periodos de tres horas con un reposo intermedio, prohibiéndoles además que se desempeñe en horarios extraordinarios; demostrándose así otro tabú con relación a la edad. sin que se pueda comprender todavía por parte del legislador, las necesidades económicas del menor

b) Descansos

El derecho mexicano acoge dos instituciones, el descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son recuperar de los desgastes sufridos, mejorar la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

La reglamentación de los descansos y las vacaciones debe atender a innumerables circunstancias ya que debe referirse a los descansos mentales, físicos, al ocio, a un descanso constructivo, paseos, diversiones, entre otros. Pero siendo el descanso una consecuencia directa de la jornada laboral este se encamina más que nada a la convivencia familiar y a la subsistencia fisiológica.

Por ello la Ley maneja dos clases de descansos: semanal y conmemorativo. El primero retomado de la Declaración de los Derechos

Sociales, la cual dice que “por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso cuando menos”, día o días que se establecerán de conformidad con el acuerdo de voluntades, pero no siendo igual lo relativo al pago; es decir, que a partir de 1935 y por iniciativa del presidente Lázaro Cárdenas, el pago del día de descanso se hace obligatorio o bien se puede establecer una prima por trabajarlo.

El descanso obligatorio o conmemorativo difiere del semanal en que éste es para reponer fuerzas y ánimo, en tanto que el obligatorio es para celebrar un día significativo para los trabajadores o tener la oportunidad de salir o dedicarse a cualquier función deseada por él (vacaciones).

C) EL SALARIO.

El salario de acuerdo a José Dávalos, “es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone a recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón” (9).

9. DÁVALOS José Op. Cit. Pág. 201.

También podemos decir que es la búsqueda del fin perseguido por la clase obrera para la realización y satisfacción de sus necesidades personales y la de su núcleo familiar.

La fijación de un salario monetario que terminó con el pago a través de la tinta de raya, donde los patrones obligaban a aceptar productos a los trabajadores en contraprestación de su fuerza de trabajo; por ello las estipulaciones reguladoras de la obligaciones del patrón a pagar en efectivo o prestaciones (art. 84 L.F.T.), y el no obligar a los trabajadores a comprar su productos en tienda o lugar determinado. Por ello el salario es uno de los principales elementos de la condición del trabajador.

El salario además plantea la cuestión del principio de “a trabajo igual, salario igual”; pero existen excepciones establecidas por la propia Ley, ya que en consideración a las diferentes categorías académicas bajo las cuales se puede prestar servicio, se establece al igual que en otros trabajos especiales que es factible fijar salarios distintos para trabajos iguales, sin que esto atente contra el principio de igualdad (art. 353-N).

El salario como lo establece la Ley es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Sin embargo el pago no se considera del todo equitativo, ya que autores como Roger Bartra en su interpretación marxista dice que “el salario en el sistema capitalista, es el

precio, (expresado en dinero) de la fuerza de trabajo. El capitalista, es decir, el poseedor de los medios de producción, compra la fuerza de trabajo de los obreros con el objeto de aplicarla en el proceso de producción. Es importante destacar que el salario es el precio de la fuerza de trabajo y no el valor del trabajo mismo. El obrero percibe, por ejemplo veinticinco pesos por una jornada de trabajo de ocho horas, durante esas horas produce mercancía por valor de noventa pesos, pero él recibe veinticinco por que en realidad el capitalista no le paga al obrero el valor de su trabajo, sino el valor de una mercancía llamada fuerza de trabajo. El resto sesenta y cinco pesos se lo apropia el capitalista en forma de plusvalía” (10).

La crítica que hacemos a ésta conceptualización, es lo ilógico que sería otorgar al trabajador el valor total de lo producido por su esfuerzo, ya que en todo caso el patrón no obtendría ganancia alguna, siendo él quien aporta la materia prima así como los instrumentos de trabajo, además que el trabajo como condición laboral, es un convenio entre las partes o la aceptación del mismo por una de ellas.

10. BARTRA Roger. Breve Diccionario Social Marxista. Grijalbo, Decimoquinta Ed., México 1986. Pág. 129.

a) Composición.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario además del mínimo legal establecido o la cantidad convenida, puede comprenderse además de prestaciones de trabajo por un horario de trabajo u ordinario, por gratificaciones o estímulos erogados en su totalidad por el empleador, por un desempeño adecuado en el trabajo, por diarias o viáticos, en caso de que la *condición propia* del trabajo requiera de la transportación o viajes del trabajador y que deben correr siempre a cargo del patrón. También puede comprenderse por remuneraciones de horario extraordinario, por laborar horas en demasía a las normales o en días de descanso.

No se puede establecer como parte integral del salario las propinas, por tratarse de percepciones no erogadas por el patrón, ni la habitación por ser ésta en ocasiones indispensable para el desempeño del trabajo. Además el trabajador tiene derecho a otras percepciones como el aguinaldo y la participación de las utilidades, aunque ésta última y la

aportación para la adquisición de casa habitación no son consideradas salario.

b) Protección.

Los trabajadores tiene la posibilidad de disponer libremente de su salario y cualquier disposición en contrario será nula, ya que el derecho a percibirlo es irrenunciable y para evitar controversias se pagará directamente al trabajador, salvo causa de fuerza mayor. No obstante hay más protecciones como las derivadas por la falta de pago por concepto de salarios, los que son variados y que van desde la fijación de mínimo a pagar, la homologación del salario, hasta la obligación del patrón a entregar el salario o sus respectivas sanciones por incumplimiento e incluso la posibilidad del trabajador de rescindir la relación de trabajo.

La propia Ley Federal del Trabajo establece que se deben pagar los salarios no infringiendo los establecido como el mínimo general vigente, así como el principio de salarios iguales, aunque existen sus excepciones, ya que resultaría difícil el que dos persona entraran en el ámbito de esa regla, pues si bien pueden desempeñar trabajos iguales en puesto y jornada, no lo sería en eficiencia, por lo que ya no sería el mismo trabajo por lo menos en cantidad o calidad de producción, pues

en la calificación de méritos se puede acreditar la eficacia de cada trabajador individualmente considerado.

Sin embargo, la protección indispensable regulada por los diversos ordenamientos legales y que es la referente a la adecuación del salario con el sustento diario, es la que menos se actualiza, pues el salario que perciben los trabajadores no es suficiente para satisfacer sus necesidades y menor posibilidad tienen los que perciben el salario mínimo ya que éste o el denominado salario efectivo, desde un punto de vista social, no satisface la protección al trabajador en términos de un nivel de vida, para ello se debe tomar en cuenta el salario real, es decir, el salario expresado en medios de sustento, calculado a los precios corrientes de dichos medios en el momento y lugar del estudio, poniendo un límite a la explotación del trabajador que ofrece su esfuerzo en mano de obra, para rescatar los mayores recursos posibles y que da pauta a que los patrones no ofrezcan un salario adecuado a las necesidades de cada trabajador por permitir la Ley proporcionar un salario ínfimo.

c) Salario mínimo.

De acuerdo a Rafael de Pina, “es la cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo” (11), lo cual se encuentra acorde con lo establecido por la Ley. agregando ambos que debe ser suficiente, para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural además para proveer de la educación básica a los hijos; lo cual contrasta notoriamente con la realidad, ya que hasta el desarrollo de la presunta investigación el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal no es mayor de treinta y ocho pesos, por lo que se tiene como consecuencia un estilo de vida totalmente opuesto a lo establecido por la Ley, y por ello no queda otro remedio que el allegar los medios económicos necesarios para satisfacer las necesidades de la familia, ya que el gobierno a través de sus leyes no ha podido lograrlo, siendo ésta la principal razón por la cual los menores no sólo de catorce años se ven en la necesidad de canalizar sus esfuerzos al trabajo y en ocasiones abandonar los estudios, a lo que debemos agregar que no gozan siquiera

11. DE PINA VARA Rafael. Op. Cit. Pág. 435.

del salario mínimo, no pudiendo hacer reclamaciones ya que en nuestros ordenamientos éstas sería nulas

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, los primeros para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas, rigiendo para los trabajadores de las mismas. Los segundos son para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios, o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas (art 91 L.F.T.).

Pero no importando el tipo de salario que sea, siempre será insuficiente, por lo que se considera de utilidad social el que se estableciera instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores, pues aunque la Ley Laboral fija las penas de prisión (art. 1004) a quienes infrinjan esas leyes, debería establecer las mismas o mayores penas a quienes otorgan como pago el salario mínimo.

d) Participación en prestaciones extraordinarias.

Como prestaciones extraordinarias se pueden considerar al aguinaldo y las utilidades. El aguinaldo es la percepción recíproca al tiempo de trabajo desempeñado y aún cuando ya no se labora en el lugar o no teniendo un año de servicios, se tiene derecho a él en forma proporcional al tiempo laborado y al sueldo percibido durante el mismo. Aunque debemos aclarar que lo anterior es con relación a los trabajadores particulares o que trabajan en la iniciativa privada, ya que la situación de los trabajadores al servicio del Estado es distinta, pues se puede decir que éstos últimos perciben dos aguinaldos.

Si bien la conceptualización del aguinaldo se deriva de un regalo por las pascuas o la epifanía, en búsqueda de la protección del trabajador, en la actualidad se le considera como obligatorio su pago, ya que para el pago del mismo se establece un término legal para cumplirse; por ello el aguinaldo se debe visualizar como la compensación retribuida al trabajador por el esfuerzo desempeñado durante un año de labores.

La otra percepción extraordinaria que se percibe por parte de los trabajadores son las utilidades que se otorgan por las empresas adhiriéndose a lo establecido por la Comisión Nacional de la

Participación del los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; quien practicará las investigaciones y estudios necesarios para conocer las condiciones de la economía nacional y de fomentar el desarrollo industrial en el país.

El reparto de utilidades al igual que el aguinaldo tiene un plazo fijo para otorgarse, pero difieren en que el primero puede ser materia de objeciones por parte del trabajador, siempre y cuando éstas cumplan con lo ordenado por la Ley.

Aunque en el presente estudio se han realizado críticas a la conformación jurídica de la protección al trabajador en el sentido económico, debemos conceder la buena visualización de los legisladores para hacer obligatorias esta dos prestaciones, para que de esta forma el trabajador obtenga dos ingresos monetarios a parte del salario, que como ya mencionamos no cubre las expectativas para una vida decorosa de la clase obrera.

CAPÍTULO CUARTO

“LA SITUACIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS ANTE LAS LEYES LABORALES”

A) LA RELACIÓN DE TRABAJO:

- a) Concepto de subordinación.**
- b) El salario como elemento del trabajo.**
- c) La presunción de la existencia de la relación de trabajo.**
- d) Los riesgos de trabajo.**

B) LOS MENORES DE CATORCE AÑOS Y SU INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL.

C) LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO:

- a) Aspectos jurídicos:**

1.- La capacidad de los trabajadores y patronos.

2.- El problema de las formalidades en las relaciones de trabajo.

3.- Contratos especiales.

4.- Situaciones concretas reguladas por la Ley.

b) Aspectos sociales:

1.- Repercusiones en la población.

2.- Repercusiones en los núcleos familiares.

A) LA RELACIÓN DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley del Trabajo señala que se debe entender por ésta, afirmando que es para cualquier relación, no importando el acto que le dé origen, "la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario".

Como ya hemos estudiado en ésta relación se destacan los siguientes elementos:

1.- Elementos subjetivos:

Patrón,

Trabajador.

2.- Elementos objetivos:

Prestación de un servicio,

Pago de un salario.

También hemos señalado que la falta de uno de ellos significaría la inexistencia de la relación de trabajo o laboral. Sin embargo debemos decir que no se conforma, exclusivamente de ellos, sino que lleva en sí elementos que sin su existencia no podría surgir a la vida jurídica, como es el caso de la subordinación, los riesgos de trabajo y el salario pero en su carácter de elemento esencial de la relación de trabajo.

a) Concepto de subordinación.

Como señalamos con anterioridad la relación de trabajo no siempre tienen como consecuencia la subordinación, ya que puede tratarse de trabajadores autónomos, clase constituida por los profesionistas libres, quienes celebran contratos con la clientela directamente, comprometiéndose a prestar ciertos y determinados servicios y la contraparte a otorgarle una retribución.

El trabajador subordinado, es aquel dependiente del poder de mando y dirección del empleador, quién lo guiará paso a paso en busca de un fin determinado; pero si bien esta dirección no se presenta en todos los casos y no con todos los tipos de trabajadores de una empresa, ya sea agrícola, industrial, comercial u otra similar, no por ello dejará de realizar las actividades establecidas para el trabajador por medio de una represión.

El trabajo subordinado implica la obediencia de los trabajadores, no importando condición económica, sexo o edad, ni la naturaleza manual o intelectual; por ello no se puede negar la actividad laboral de los menores de catorce años, ya que éstos son empleados en talleres mecánicos, tiendas de autoservicio o empresas particulares, sobre todo de ventas. Es decir, a los menores por obvedad no se les puede considerar como profesionista o

mejor dicho como trabajadores autónomos, por no estar en condición de ello, pero si pueden ser considerados hasta cierto grado como peritos en ciertas materias como la mecánica o eléctrica; por lo que en ese tipo de empleo o en otro de tipo manual siempre se encontrará bajo la subordinación del patrón.

No se puede destacar la relación de trabajo de subordinación de los menores de catorce años, ya que la propia Ley las acoge, prueba de ello son los actores o la industria familiar, los primeros con los contratos (muy de moda) de exclusividad; y los segundos donde va a prevalecerla potestad y protección del jefe de familia, aún sobre la del Estado con relación a los menores y pupilos. Además que cumple con los lineamientos requeridos por los legisladores, ya que encuadra perfectamente en el artículo octavo de éste ordenamiento, el cual refiere que "trabajador es quien presta un servicio personal subordinado", y que se reafirma en la fracción III del artículo 134, ordenado que el desempeño de las funciones serán bajo la dirección del patrón.

propias y que adecuan su concepto al sistema legislativo, por lo que se conceptúa como salario tan sólo las retribuciones económicas debidas y pagadas directamente por el empleador como contraprestación del servicio y con la falta, no de estipulación del salario, sino el pago del mismo. No se podría hablar por un lado de patrón y trabajador, y por otro de prestación de servicios subordinados, sino se trataría de la realización de un favor por buena fe o de esclavitud; y además de que la remuneración se puede comprender en el salario más las propinas y tal vez por ello es que no se considera al menor de catorce años como el trabajador o incluido en una relación de trabajo, ya que éste en pocos de los casos percibe un salario y en su mayoría recibe propinas.

Desde el punto de vista histórico, la propina fue, tal vez, la manifestación primera de donación en las relaciones de trabajo ya señalada en la antigua Roma o Grecia bajo la forma de peculios y esportulas atribuidas a los esclavos funcionarios respectivamente.

Conforma a la sistemática de nuestro Derecho, la propina no puede constituir forma pura de remuneración, pues no constituye salario, ya que no es pagado directamente por el empleador.

Por ello si el trabajador no cuenta para subsistir sino con su fuerza de trabajo, sus recursos son siempre limitados y las ofertas de empleo

escasas; la urgencia de sus necesidades no le permiten imponer condiciones, por lo que se le constriñe a aceptar cualquier oportunidad de ocupación remunerada que se le presente; pues cada día que pase sin haber encontrado trabajo representa para él y para los suyos la agravación progresiva de sus carencias, misma opresión económica de aquél que teniendo un trabajo percibe el llamado salario mínimo, el cual en nuestra realidad social no es suficiente para sufragar los gastos elementales de alimentación, vestido y vivienda, además de la carga de proporcionar estudios a los descendientes, lo cual si bien es problemática de índole social y cultural por la falta de educación para una adecuada planificación, no por ello deja de representar un gasto más para la economía nacional.

De ahí que resulte injusto e inconveniente el limitar a miembros de ese núcleo familiar, en este caso los menores de catorce años, a desarrollar una actividad que les remunere anteponiendo como pretexto la fragilidad física y el deber completar los estudios obligatorios, no observando que es más perjudicial el prohibirles el trabajo ya que con las carencias en las que se desarrollan, no pueden tener un crecimiento físico y biológico adecuado y por ende una satisfactorio aprovechamiento de los estudios, esto en el mejor de los casos, ya que en su mayoría los

menores no tienen estudios por que la situación económica familiar es pésima.

c) Presunción de la existencia de la relación de trabajo.

El Derecho del Trabajo concibe al hombre como el único ser que posee aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. El hombre es el agente activo, ya actúe individualmente o en grupo.

El trabajo es la actividad humana, porque el trabajo puede satisfacer una necesidad propia o ajena, por eso el hombre hace de su trabajo el objeto de un negocio jurídico que genera derechos y obligaciones. En la relación jurídica de nuestros días, cuyo objeto es el trabajo, se asienta sobre el reconocimiento.

Si la presunción es la creencia de la existencia de algo o como dice Rafael de Pina, “es la operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto” (13), podemos decir que los menores de catorce años son realmente trabajadores subordinados, quienes deben tener derechos.

13. DE PINA VARA Rafael. Op. Cit Pág 395.

Algunos contratos o actos jurídicos de otras ramas del derecho supone o generan el trabajo subordinado. ¿Son por ello relaciones de trabajo?, como ejemplo tenemos la *Sociedad Cooperativa de Producción*, que en la *Ley General de Sociedades Cooperativas* supone un régimen de trabajo subordinado, al que se encuentran sometidos los socios de ésta. El trabajo subordinado es el efecto de un acto jurídico, ya que la Cooperativa tiene personalidad y patrimonios propios, y que además deviene de los socios, por ello no hay obstáculo para considerar a los mismos socios vinculados a una relación de trabajo.

¿Sería ésta la consecuencia del mandamiento del artículo 20 que habla de cualquiera que sea el acto que genere el trabajo subordinado?

En contra de ello estaría la naturaleza misma del porque fue creada la cooperativa lejos del prestar un servicio para el beneficio económico de otros es para el suyo mismo.

Por ello se presupone que salvo el caso de que el objeto del trabajo sea lícito, toda prestación subordinada de servicios personales da ocasión a la aplicación de los regímenes legales, consuetudinario, colectivo, etc., de trabajo.

d) Los riesgos de trabajo y su regulación jurídica.

No es tanto el salario el que genera la problemática del emplear a menores de catorce años sin que sea regulado esto por la Ley, ya que éste se podría considerar como “aceptado voluntariamente”, pero como ya señalamos en ocasiones no existe.

Lo que realmente es alarmante es la falta de seguridad para con el menor, ya que al no ser sujeto de derecho la reclamación, por consecuencia los riesgos de trabajo son el verdadero conflicto en la relación laboral, y que apenas en el mes de julio de 1999, el Gobierno del distrito Federal, entabló convenios con los representantes de la s diversas cadenas de tiendas de autoservicio, para que a los empacadores que no son salarios pero que si se les debe de considerar como empleados por las obligaciones con las que tienen que cumplir, se les otorgará el seguro Social, bajo responsabilidad del patrón.

Los riesgos de trabajo de acuerdo a Rafael de Pina son “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo” (14).

14. IDEM Pág. 443.

Por ello ante la situación de que si un menor de catorce años trabaja y sufre un riesgo profesional, surge la duda ¿el menor o su representante tiene derecho a exigir las prestaciones derivadas del riesgo profesional sufrido?, o en el caso de que no se le pague remuneración ¿se puede exigir?

La respuesta atendiendo a la Ley y en primer lugar, sería que el contrato debe ser nulificado, lo cual es aberrante, ya que no es causal para ello la minoría de edad, pero en caso de que algún órgano facultado para ello lo declarara nulo, se tendría que proceder a hacer la desaparición de los efectos cumplidos, es decir, las partes tienen que restituirse las prestaciones recibidas, pero como el trabajo y la capacidad de trabajo no pueden restituirse; luego, para alcanzar el fin del derecho deben pagarse los daños y perjuicios (riesgos de trabajo que son responsabilidad del empleador), los cuales consistirán en el pago ó en el cumplimiento de las prestaciones generadas por el trabajo.

Por ello la respuesta conforme en el régimen legal debe ser que si hubo prestación subordinada de servicios personales, a favor de otra persona, ésta tiene que otorgar recíprocamente las prestaciones aplicables, debiéndose pagar o cumplirse, con independencia de las sanciones legales las cuales no son reguladas en la materia laboral.

B) LOS MENORES DE CATORCE AÑOS TRABAJADORES Y SU INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL.

En México tanto en las zonas rurales como en la ciudad existen miles o tal vez millones de trabajadores de catorce años y eso hablando únicamente de trabajadores subordinados, ya que los autónomos significan una problemática diferente, ya que si también trabajan por necesidad, éstos no son explotados por un patrón, además de que en ambos casos esto se encuentra prohibido por la constitución en la fracción III de su artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo referente a los menores.

Debemos aclarar que la explotación de los menores de catorce años es únicamente salarial, ya que aunque se trata de enfocar también a la demasia de horas que los emplean, esto se concatena con lo anterior, cuando en realidad lo único reclamable es que no se les pague lo debido con relación al esfuerzo desempeñado; y todo ello se deriva de no estar regulado en ordenamiento legal alguno el vínculo patrón-menor de catorce años.

Hay que señalar también que desde el momento mismo en que se ocupan los servicios de un menor de catorce años, necesariamente se

señalan que la soberanía reside en el pueblo, quien puede alterar o modificar la forma de su gobierno a través de los poderes de la Unión.

C) LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO.

El empleo de los menores se encuentra regulado y clasificado por la Ley, permitido únicamente emplearse previo consentimiento de los padres o tutores y certificación médica para trabajar a los menores de dieciocho a dieciséis años y de dieciséis a catorce; catalogándolos así por el tipo de trabajos que de acuerdo con la Ley pueden desempeñar; y prohibiendo totalmente el empleo a los menores de catorce años, es decir, carece del Derecho del Trabajo, se le priva de la capacidad de goce y de la capacidad de ejercicio para trabajar.

Lo anterior es totalmente contradictorio a la naturaleza misma del hombre, además de atentar contra la supervivencia de todo un núcleo social, por desproveerlos de la capacidad adquisitiva, porque el hombre desde que es concebido, se afirma esta potencia jurídica cuando nace, es y puede ser sujeto de derechos. Los tiene, pero no los puede ejercitar sino hasta cuando llega a la mayor edad. En la rama del trabajo no sólo se priva al menor de catorce años de la capacidad de ejercicio, sino

también de la capacidad de goce, y aquella se condiciona además a su capacidad física; siendo que los menores de catorce años pero mayores de once cumplen con todos y cada uno de los requisitos de capacidad y los elementos de la relación de trabajo como para que se le prive de un derecho para ejercer la función que él mejor entienda y que le otorgue beneficios para su persona; sin embargo el tema de la capacidad lo abordaremos más adelante, por ahora sólo diremos que la Ley comete un grave error al no contemplar las relaciones laborales de los menores de catorce años, lo que es incongruente porque una de las principales finalidades de ésta rama del derecho, es la protección de una clase social que pro costumbre política se convierte en un blanco de ataque de los sistemas económicos mundiales, ya que no sólo el capitalismo los discrimina, sino también son utilizados por los sobrevivientes de un régimen socialista o comunista.

La justificación de la lucha por la abolición del trabajo infantil radica en una dimensión moral; el respeto de principios generalmente reconocidos por la comunidad internacional, y su principal fundamento es que el trabajo infantil constituye un obstáculo al desarrollo, por el mero hecho de que pone en peligro su futuro, así como el de la sociedad en que trabaja.

Se suele relacionar la pobreza y el subdesarrollo con el trabajo infantil como consecuencia de ellos, pero por otra parte no se puede pensar que el trabajo infantil es a su vez una de las causas de la pobreza, ya que con él hay un menor número de niños carentes de bienestar; aunque los gobiernos se justifican diciendo que con ello se alimentan las tendencias sociales de analfabetismo, carencia de formación y cualificación, agregando que los niños que trabajan tendrán menor capacidad de desarrollo y cambio ulterior, debido a que no habrán podido adquirir las competencias necesarias.

Debemos aclarar que lo mencionado contrasta con los requisitos en los países capitalistas como el nuestro, donde para ocupar cualquier puesto se solicita sobretodo experiencia, misma que tienen las personas que desde niños se han dedicado a un oficio en específico, y que contrariamente a que se les nieguen las posibilidades de crecimiento, ellas aumentarán por la experiencia acumulada, por lo que la negación a la regulación de los trabajadores menores de catorce años, sólo causa explotaciones a los mismos.

La justificación de los gobiernos en el ámbito internacional, es que los organismos rectores de la materia no les permiten dar amplitud para regular la labor de los menores; sin embargo ésta es una excusa

infundada ya que la Organización Internacional del Trabajo, respecto al límite o edad mínima para entrar a trabajar, en su Convenio 138 menciona excepciones a ella, estableciendo:

La primera excepción se aplica a los países “cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrolladas”, que pueden previa consulta de las organizaciones de empleadores y trabajadores, especificar una edad mínima de 14 años durante la primera etapa (art. 2 apdo. 4).

La segunda excepción se aplica a aquellos países “cuya economía y servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados”, los cuales pueden limitar el ámbito de aplicación del convenio a por lo menos siete sectores de actividad, durante la primera etapa, a saber, las industrias extractivas, manufacturera, las obras públicas y la construcción, el suministro eléctrico, de gas, agua, los servicios sanitarios, los transportes. Servicios de almacenamiento y comunicaciones, las plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las “empresas familiares o de pequeñas dimensiones, que produzcan para el mercado local y no empleen regularmente trabajadores asalariados” (art. 5 apdos. 1 y 3). Es decir, que sólo se podrá limitar la edad en siete de las ramas del comercio mencionadas y por consecuencia permitir el trabajo

B) Estipular la duración en horas y las condiciones de empleo de dichos trabajos (art. 7, apdo. 2). En los Estados en que se haya optado por una edad mínima de 14 años (art.2, apdo. 4), la edad mínima de admisión para trabajos ligeros podrá fijarse en 12 años (art. 7, apdo. 4).

De las disposiciones relativas al trabajo ligero, en el convenio (art. 7, apdo. 3) no se prevén medidas específicas sobre las condiciones de trabajo de los niños y adolescentes.

Cabe recordar que la mayoría de las convenciones internacionales de trabajo se aplican sin distinciones de edad, garantizando a los niños que desempeñen un trabajo asalariado, protección y derechos idénticos a los de los trabajadores mayores de edad de ambos sexos.

La recomendación 167 establece una lista de puntos que deberían ser objeto de una atención particular:

- Remuneración equitativa, conforme al principio de salario idéntico, por trabajo idéntico, y protección salarial;
- Limitación estricta del horario laboral, prohibición de las horas extraordinarias para que el niño pueda dedicar suficiente tiempo a la educación y formación; así como el reposo durante el día y actividades de recreo;

- Garantía sin salvedad alguna (excepto casos de emergencia) de un reposo nocturno de al menos 12 horas consecutivas;
- Vacaciones anuales de al menos cuatro semanas y, en cualquier caso, de un período por lo menos equivalente al que se concede a los adultos;
- Protección mediante el régimen de seguridad social, cualesquiera que sean las condiciones de empleo y trabajo, (siendo esto lo que se pretende realizar por el Gobierno del Distrito Federal y algunas tiendas de autoservicio que, si bien no regulan a los empacadores como empleados, en junio de 1999 se tiene como objetivo otorgarles seguridad social reformando sus objetivos).
- Aplicación de normas de salud y seguridad social satisfactorias, que comprendan formación y control al respecto.

Respecto a las medidas de aplicación existen tres (art. 9):

A) La adopción de medidas apropiadas, inclusive sanciones para garantizar la aplicación del convenio;

B) La determinación de personas responsables del cumplimiento del convenio, como empleadores, padres, representantes legales, etc., y

C) El mantenimiento por parte del empleador de un registro que incluya el nombre, la fecha de nacimiento de los menores de 18 años empleados en su establecimiento /art. 9, apdo. 3).

a) Aspectos jurídicos.

Nuestro ordenamiento legal positivo consagra la justicia como fin supremo, traduciéndolo en armonía en la relación obrero-patronal y proporcionalidad de los bienes producidos, pero sobre todo protegiendo y acogiendo a una clase social sin diferencia de ninguna especie, pero ello es totalmente contradictorio a la realidad ya que discrimina a un sector de esa clase social, que son los menores de catorce años a quienes no se les reconoce capacidad legal alguna para ser objeto de derechos y obligaciones, y siendo consecuencia de esta situación el que sean empleados para labores insalubres con justas retribuciones.

I.- La capacidad de los trabajadores y patronos.

La capacidad de las personas que intervienen en la relación de trabajo suscita problemas diversos, según se considere la condición de los trabajadores o de los patronos, y al ser nuestra Ley Laboral protectora principalmente de los primeros, es de ellos de quienes se ocupan, ya que de la capacidad de los patronos se ocupan la leyes civiles y mercantiles.

Si recordamos lo que es la capacidad jurídica, de acuerdo a Miguel A. Quintanilla, observamos que es "la capacidad para intervenir en los negocios jurídicos, está constituida por la aptitud para ser sujeto

de derechos y obligaciones y hacerlas valer, tiene pues dos aspectos: un aspecto en cierta forma pasivo, por cuanto recibe derechos, y un aspecto activo o dinámico por cuanto se ejercitan o se hacen valer esos derechos” (15).

Debemos recordar que, por lo menos en la legislación civil se les considera para que ejerzan derechos y obligaciones; ya que en el artículo 22 del Código Civil se establece que la capacidad jurídica de las personas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte.

La prohibición del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de capacidad, sino que es una medida, aparentemente, de protección a la niñez a efecto de que se alcancen las finalidades de lograr una educación obligatoria y librarlos de esfuerzos que malformen su salud.

Además el patrón aún con conocimiento de la menor edad no podrá despedir al trabajador, porque ninguna disposición legal lo faculta, ya que si bien existe un mandamiento imperativo de no contratar, en la mayoría de las ocasiones el patrón no es quien realiza las contrataciones,

15 QUINTANILLA GARCÍA Miguel. Derecho de las Obligaciones. Porrúa. Pág. 59.

y una vez contratado, si no hubo engaño, esto no es causal de rescisión ni de terminación de la relación laboral.

En conclusión el trabajo para menores de catorce años está prohibido; el mayor de esa edad y menor de dieciséis puede trabajar, siempre que acredite una aptitud tras certificado médico y el permiso de los que ejerzan la tutela; y el mayor de esa edad y menor de dieciocho puede trabajar en cualquier lugar salvo las limitaciones que puedan presentarse en la Ley.

Pero con relación a los menores de catorce años se puede decir que carecen de derecho de trabajo; más claramente, se les priva de la capacidad de trabajar; más aún, se les priva de la capacidad de goce y la de ejercicio para trabajar.

Como mencionamos ya, el hombre desde que es concebido, se afirma ésta aptitud jurídica pudiendo ser sujeto de derechos y obligaciones, aunque de acuerdo a la Ley los tiene pero no los puede ejercitar sino hasta cumplir la edad requerida por la misma.

En la materia del trabajo no sólo se priva al menor de catorce años de la capacidad de goce, sino también la de ejercicio, condicionando ésta a su capacidad física, y lejos de salvaguardar su bienestar se atenta contra su misma integridad, ya que no le permiten actuar con libertad y

sin restricciones para poder obtener los derechos consecuencia de su trabajo, a lo cual está plenamente facultado, tal y como lo dice Rosalio Bailon, quien al respecto hace los siguientes razonamientos: “¿Un menor de catorce años que presta servicios puede ser considerado como trabajador a pesar de la prohibición legal? y ¿Están considerados como trabajadores los pequeños conocidos como “cerillos”?”, a lo cual responde: en lo primero que “aún cuando la Ley Federal del Trabajo dispone que está prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, creemos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 5 del mismo ordenamiento, lo que para efectos de goce y ejercicio de los derechos laborales, si es un trabajo en virtud de que existe ya la relación de trabajo, prestación de servicios, jornada de trabajo, horas de entrada y salida, pago de salario, etc.”.

En cuanto al segundo cuestionamiento responde que “contrariamente al absurdo criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que considera a los cerillos como no trabajadores en virtud de que trabajan dentro de las tiendas de autoservicio; están sujetos a jornadas de trabajo, reciben ordenes del personal directivo y sobre todo que son admitidos, y el hecho de que no se les pague salario, aún así pueden ser considerados, cuando menos trabajadores de la propina. Por

otra parte, es cierto que prestan servicio al público, pero ese público es de las tiendas (clientes) de autoservicio y ése se presta dentro de las mismas”(16).

2.- El problema de las formalidades en la relación de trabajo.

En la Ley federal del Trabajo se descarta la exigencia de una formalidad que otorgue validez al hecho simple de la prestación de un servicio, ya que como señala en su artículo 21, “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. De ésta disposición se desprende que la forma escrita ya no es un requisito exigido por la Ley para inicio de la prestación del trabajo.

Por su parte el artículo 26 asegura que el trabajador, no obstante la falta del documento de condiciones de trabajo, disfrute de todos los derechos que derivan por una parte, de las normas de trabajo, y por otra, de los servicios prestados; y que puede ejercitar las acciones que de ahí surjan.

En consecuencia, ya que en gran cantidad los menores se encuentran trabajando sin que se realice contrato, pues los patrones

16. BAILON BALDOBINOS Rosalío. Derecho Laboral. Porrúa. México 1991. Págs. 127 y 128.

temen represalias de las autoridades, además de hacerlo para que exista el menor número de pruebas en su contra para cumplir con obligaciones, ello no es, o no debe ser causa para que no se puedan exigir y en consecuencia ejecutar, aunque nuestras autoridades laborales parece que lo captan de diferente forma ya que no se le reconoce capacidad a los menores para que deduzcan las acciones correspondientes, con lo cual lo único que tenemos es una rotunda injusticia para los menores que por circunstancias económicas se ven obligados a trabajar, por otro lado si trabaja y se declara nula la relación laboral, tengan que hacer valer sus exigencias a través de la evolución de los beneficios u obligaciones acaecidos al patrón en el transcurso de lo que duró ésta relación.

3.- Contratos especiales.

Atendiendo al carácter expansivo del Derecho del Trabajo, la Ley de 1970 incluyó nuevos trabajos, regulándolos junto con los ya existentes y tomando en consideración, o más bien no descartando de algunos de ellos a los menores de edad.

Con referencia a los trabajos en los buques, sólo admite a los mayores de quince años, lo cual es lógico, ya que a los menores de esa edad se les dificultaría estudiar, lo cual es una buena razón para esta

limitación, pues como hemos mencionado la educación debe ser obligatoria pero no se puede prohibir que se comparta con el desempeño de un trabajo que derive en beneficios económicos.

Con relación al trabajo en autotransporte, si bien en los de carácter público no hay menores trabajadores, éstos existen en abundancia en los transportes concesionados, ya que jóvenes sobre todo de 13, 14 ó 15 años, son empleados como cobradores, y no en pocas ocasiones también son menores los conductores de las llamadas "peceras".

Los trabajos de maniobras del servicio público, sólo permiten laborar a mayores de 16 años, limitación que es aceptable ya que los trabajos a realizar son de carga, estriba, entre otros que sí pueden causar daños en el aspecto físico de los menores.

Con relación a los trabajadores en el campo, la Ley no señala la edad mínima para trabajar, pero por obviedad a las condiciones económicas precarias, no de los monopolistas, que aunque los prohíba la Constitución, existen, si la sufren los campesinos, quienes se ven en la necesidad de pedir o exigir a los hijos que trabajen para que aporten dinero a sus casas, Debemos decir que en éstas labores no sólo trabajan niños de 12 ó 13 años a los que se les emplea por lo regular, sino también a los de 11, 10, 9, 8, 7 y 6 años.

En cuanto a los agentes de comercio, podría asemejarse a los propagandistas con los volanteros quienes no tienen regulación específica en la Ley, y a quienes se solicita por lo regular a través de los diarios, donde no se requiere edad específica, y que por lo regular se emplea a los niños de 13, 14 ó 15 años, quienes supuestamente tienen mayor ánimo para éste tipo de trabajo

Al grupo de deportistas profesionales, también pueden pertenecer los menores de edad y como ejemplo tenemos la Selección Nacional de Football Sub-16, en la que por reglamento deben ser menores de esa edad, y estos mismos niños pertenecen a algún club quienes erogan sus pagos; o el caso de las bailarinas de ballet quienes reciben becas económicas para que se sigan profesionalizando.

Los actores también es un medio en el cual pueden incursionar los menores y de los cuales sería ilógico que las autoridades laborales no se percataran de ello ya que los menores son difundidos en todos los medios electrónicos conocidos y que es innegable que se trata de niños hasta de seis años.

Los trabajadores a domicilio presentan una peculiaridad, ya que si bien no se establece la edad mínima en la Ley, se regula en su artículo 313 que esta prestación de servicio se puede realizar individualmente o

en conjunto con su familia, pero no se establece que edades deben tener los miembros de una familia para poder desempeñar éste trabajo.

La industria familiar es otro trabajo en el cual quedan incluidos los menores al decir que forman parte de ella los descendientes y los discípulos

b) Aspectos sociales.

Maltrato, abandono, explotación y enfermedad son los rostros de una misma realidad que alcanza los miles de niños capitalinos o no, cuyo número exacto no alcanzan las estadísticas a revelar. Se trata de niños y niñas que trabajan, viven en las calles o soportan el maltrato físico o psicológico de padres o tutores.

Casa Alianza México, una de las pocas instituciones interesadas en el presente de los niños y dedicada primordialmente a la atención de los niños de la calle, revela que aproximadamente 7,000 menores entre los 15 y 14 años de edad trabajan solamente en el Distrito Federal y representan un siete por ciento de la población económicamente activa.

Otras instituciones privadas alertan sobre el trabajo infantil, pues aún muchos de los pequeños que viven en los núcleos familiares están obligados a colaborar con el gasto, según cifras proporcionadas por el

gobierno capitalino, 62 por ciento de los niños que trabajan en la ciudad son menores de 13 años, 6 de cada 10 desertan de la escuela antes de cumplir 14 años y más de 10,000 trabajan entre 5 y 7 días a la semana en jornada de 4 a 14 horas diarias; empleándose principalmente en la "pepena", la estiba y la mendicidad. El mayor porcentaje, según informa el DIF del Distrito Federal, se dedica al comercio ambulante, la mendicidad, la limpieza de parabrisas, la actuación y la prostitución.

En los albores del siglo XIX, los hombres comprendieron que era indispensable prohibir el trabajo para los niños, por ser una forma inhumana de obtener beneficios, ya que se corría el riesgo de impedir su desarrollo físico y provocar la degeneración en la población, y porque no se permitía su concurrencia a las escuelas. En nuestro país fue el presidente Porfirio Díaz, quien regula por primera vez el trabajo de los menores, con laudo arbitral del 7 de enero de 1907, determinando que "no se admitirán los menores de 7 años en las fábricas para trabajar", a lo que se le podía considerar como aberrante si lo que se buscaba era la salvaguarda de todos los menores, pero de ello podemos rescatar que por lo menos no se cerraba la posibilidad para que las familias tuvieran una mayor fuerza de adquisición.

Con el tiempo se intentó interponer la edad mínima para ingresar a trabajar, y fue en Washington, donde de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 fijó 14 años como la edad mínima, ya que los maestros y los médicos pusieron de relieve que el trabajo de los niños de doce años, producía las consecuencias que se habían previsto en el siglo XIX, y que en México se reafirmó con la iniciativa de reforma constitucional del Presidente López Mateos de diciembre de 1961.

Desde 1946, un año después de la creación de la ONU, sus integrantes, preocupados por los problemas de los niños, crearon la UNICEF, o Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. En sus primeros años la UNICEF se dedicó primordialmente, a ayudar a los niños víctimas de la segunda guerra mundial.

Actualmente sus actividades continúan al servicio de los niños desfavorecidos del mundo, a través de programas nutricionales, centros de salud, dotación de materiales para escuelas, y en la actualidad trata de rescatar a los niños que trabajan en la calle, a través de programas de beneficencia pública.

Sin embargo los esfuerzos son insuficientes, ya que la deserción escolar y la mortalidad infantil por escasos o nulos recursos económicos,

sigue siendo alta; en éste último caso la mortalidad de niños según datos de la UNICEF, es de 40,000 niños diariamente en el mundo, por males prevenibles y curables, derivados de la pobreza extrema.

A fin de que los niños de todas las latitudes vivan una infancia feliz alejados de la miseria, el hambre, las enfermedades y la explotación, los Estados que integran las Naciones Unidas, reunidos en Asamblea General, aprobaron por oportunidad el 20 de noviembre de 1959 la Declaración de los Derechos del Niño, la cual en su preámbulo dice:

“Los pueblos de la Naciones Unidas hemos considerado que:

1.- El niño, por su falta de madurez física y mental necesita atención y cuidados especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento.

2.- La humanidad debe al niño lo mejor que puede darle.

Por lo que proclamamos la presente Declaración del Niño”.

A pesar de los cincuenta años de existencia de ésta declaración en México y en otros países, aún viven cientos de niños carentes de educación, de atención médica, sin una vivienda digna, con hambre, niños que padecen maltratos, abandono, miseria, degradación y explotación. Situaciones por las cuales se ven en la necesidad de recurrir

al trabajo como escape y para allegarse de los bienes elementales y servicios para poder subsistir.

En nuestro país, los Legisladores se dieron cuenta de que uno de los grandes problemas nacionales consistían en la deserción de los menores de las escuelas, originando puramente por la falta de recursos de los padres, y la necesidad derivada de llamarlos a que los ayuden en los talleres o hacerlos ingresar en una empresa. Se comprendió las dos caras del problema, por lo que si, en el artículo 22 se dijo que no podrá utilizarse el trabajo de los menores de 16 años que no hubiesen terminado la 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, le dio a la disposición un valor más ideal que real, por que la necesidad de vivir es más fuerte en el hombre que la necesidad de aprender, y por que son muchos los menores de 12, 13, 14 ó 15 años que viven en la orfandad, razones por las cuales no se impuso ninguna sanción.

Los Gobiernos del mundo, preocupados por brindar a los niños una verdadera protección y seguridad, así como buscar y encontrar formas de hacer efectiva la Declaración de los Niños, se reunieron el 20 de noviembre de 1989 en Nueva York, en la denominada Convención sobre

- El gobierno debe velar porque el niño no sea sometido a torturas, penas crueles, inhumanas o desagradables.

Entre otras, que aún en conjunto son vanas e inútiles, ya que ni con ellas se obtienen los beneficios deseados.

El problema del trabajo de los menores de catorce años, constituye una deformación social que se agrava día a día, por lo que se debe encontrar una solución para que éstos encuentren un apoyo y compensación a sus sacrificios, pero ya no de forma extrajudicial, sino regulado plenamente por la Ley.

Si nos abocáramos a encontrar la solución de esta problemática, la mayoría de las personas dirían que se aplicaran tajantemente las disposiciones legales, evitando a toda costa que los menores trabajen, ello en búsqueda de su protección, pero significaría tanto como quitarles el pan de la boca y privarlos de la posibilidad de contribuir al sostenimiento de sus familias, ya que no trabajan por placer, por lo que la aplicación de las normas sería en perjuicio de aquellos a quienes se pretende proteger.

Sin embargo no debemos caer en los extremos de apoyar el trabajo de niños de 8, 9 y 10 años, ya que de ésta forma incumplimos con

obligaciones morales, sociales y de criterio común que se lograron abolir junto con la esclavitud.

Para ello una solución la da José Dávalos, la cual libra los obstáculos interpuestos en los Tratados Internacionales de los que México es parte y relativos a la prohibición del trabajo de menores de catorce años, y esta solución es que “el Estado asuma toda la responsabilidad de todos los menores de 16 años que de modo indispensable necesiten el trabajo para vivir”, lo cual tiene como única objeción lo idílico, pero no es imposible.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La utilización del trabajo de los menores de catorce años no es un efecto actual, sino que desde la época de la Colonia en primera instancia con el pretexto de la esclavitud y después por ser costumbre, se empleaba a menores de catorce años para labores en minas, en el campo o en talleres. Sin embargo por esa misma condición de dominio ejercida por los señores feudales, no existía regulación al respecto; apareciendo ésta a pequeña escala en el México independiente, otorgándole a los menores los mismos derechos que a los adultos, pero sin descartarlos para poder trabajar.

SEGUNDA.- Los pensamientos de igualdad entre niños y adultos, fue uno de los pilares en el pensamiento revolucionario, lo cual por la escasez de población y la gran posibilidad de empleo, era comprensible, pero en la actualidad con problemáticas sociales como la sobre población, escasez de trabajo, separación o abandono de los padres hacia los hijos; se ven reflejados e influyen directamente en la actividad económica del país; aún de los menores quienes debido a estas circunstancias se integran a éste población activa de la economía, pero con la desventaja de que las leyes mexicanas no los tienen contemplados y por consecuencia no tienen

derechos y obligaciones, (lo cual esto último no es cierto, ya que de no cumplir con sus obligaciones son despedidos), pero sobretodo no tienen derechos exigibles en caso de incumplimiento de pago por parte del patrón, así como los aguinaldos tampoco son reclamables, ni los gastos por causas de enfermedad, etc..

TERCERA.- Ante las desventajas observadas con relación a la protección de los menores, la actualización de los ordenamientos legales en materia laboral, con relación a los menores de catorce años, es imprescindible, además de no ser esto contrario a los principios constitucionales, ni va en contra de los Tratados Internacionales a los que se ha adherido nuestro país, pues éstos mismos abren la posibilidad de rebajar el límite de edad de admisión al trabajo cuando la economía de un país no sea estable; con lo cual si bien no se acabaría con la pobreza extrema, sí con la explotación y desprotección de los menores.

CUARTA.- Debemos dejar claro que no hay que ser extremistas y conjuntar la educación con el trabajo y establecer un límite de edad, a lo que se puede considerar como mejor opción los 10 años, ya que así el menor puede alcanzar los principios de un desarrollo físico y mental adecuado y también se deja la posibilidad de empezar a trabajar para autosatisfacer sus

necesidades, ya que éste es un problema real que requiere de soluciones inmediatas para obtener como consecuencia una mejoría en el nivel social de los mexicanos y por ende de su capital.

QUINTA.- En conclusión los menores de catorce años que son empleados, independientemente de cual sea su labor, deben encontrarse protegidos por normatividades que se originen desde la propia Constitución de nuestro país y por consecuencia en la Ley Federal del Trabajo, para que no se corra el riesgo de que no sean observadas.

SEXTA.- Por ende forzosamente se tiene que reformar la Constitución mexicana en su apartado A, fracción tercera donde se establece la negativa para que los menores de catorce años trabajen, sustituyéndola con la advertencia de que no se permite el trabajo de menores de 10 años pero mayores de esta edad se encuentren tutelados por la misma carta magna.

BIBLIOGRAFIA

BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla Primera Ed., México 1985.

CAVAZOS FLORES Baltasar y otros, Hacia un nuevo Derecho Laboral, Trillas Segunda Ed. México 1994.

DAVALOS José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1988.

DE BUEN LOZANO Nestor, Derecho del Trabajo I, Porrúa, Segunda Ed. México 1977.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, Decimoquinta edición, México 1998.

DELGADO MOYA Ruben, El Derecho Social del presente, Porrúa, México 1977.

GOMEZ Orlando, Curso de Derecho del Trabajo, Cárdenas Editores, México 1979.

RAMIREZ FONSECA Francisco, Condiciones de trabajo, P. A. C., Segunda Ed., México 1985.

RAMOS Eusebio, Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, P. A. C., México 1986.

RUSSOMANO MOZART Víctor, El empleado y el empleador, Cárdenas Editores, México 1982.

SANTORO PASSARELLI Francesco, Nociones del Derecho de Trabajo, Cárdenas Editores Décimocuarta Ed. Madrid 1963.

TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa Cuarta Ed. México 1977.

TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Social Mexicano, Porrúa, México 1978.

VALENCIA BARRAGAN Jesús, Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editores, México 1979.

VALENCIA BARRAGAN Jesús, Crítica Exagética al Derecho Mexicano del Trabajo, Cárdenas Editores, México 1979.

VAZQUEZ VILARD Antonio, Tratado del Derecho del Trabajo, Astrea, Buenos Aires 1983.

W. CHAMBERLAIN Neil, El Sector Laboral, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires 1977.

BIBLIOGRAFIA LEGISLATIVA

COSNTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO.

CODIGO CIVIL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA
REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

INSTRUCTIVO PARA REGIR EL TRABAJO DE MENORES
EMPACADORES, (CERILLOS).