

226
9ej



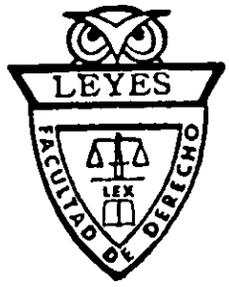
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA ACTUALIZACION DEL TRABAJO DE LOS
MENORES TRABAJADORES DE LA CENTRAL
DE ABASTO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA ELENA GUILLEN REYES



MEXICO, D. F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

277672



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL.

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E .

Muy Distinguido Señor Director:

La compañera GUILLEN REYES MARIA ELENA, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha ----- elaborado su tesis profesional intitulada "LA ACTUALIZACION DEL --- TRABAJO DE LOS MENORES TRABAJADORES DE LA CENTRAL DE ABASTO", bajo la dirección de la Lic. ENRIQUETA VARGAS DIEZ DE BONILLA, para ---- obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS, en oficio de fecha 06 de Diciembre de 1999, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis;_ por lo que, con apoyo en los artículos 18, 19, 20, 26 y 28 del ---- vigente Reglamento de Exámenes Profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del ---- Examen Profesional de la compañera de referencia.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F. 17 Diciembre 1999.

Lic. Guillermo Hori Robaina
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite_ para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la ---- autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen --- profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino_ en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y ___ siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual ---- calificará la Secretaria General de la Facultad.

DEDICO Y AGRADEZCO LA PRESENTE TESIS:

A mi querida y prestigiada Facultad de Derecho.

A los Profesores que contribuyeron en mi formación profesional gracias.

A mis Padres por su apoyo, a mi abuelo, hermanos y sobrinos con cariño deseando para ellos un futuro mejor.

A la Licenciada Enriqueta Vargas Diez de Bonilla, por su valiosa asesoría y profesionalismo que la caracterizan.

A la Licenciada Leticia Domínguez, por su disposición y valiosa asesoría.

Al Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto, y a todos los que allí trabajan diariamente con entusiasmo y dedicación contribuyendo a mejorar el nivel de vida de los menores trabajadores.

A todos los niños trabajadores que diariamente realizan un arduo trabajo para sobrevivir, cambiando los juguetes por la carretilla y el diablo, con la esperanza de un futuro.

Y muy especialmente dedico este trabajo a José Luis Gutiérrez Ramírez, por su apoyo, paciencia, confianza y por sus valiosos e inmejorables consejos que siempre agradeceré y sin cuya ayuda no hubiera sido posible realizar este trabajo, gracias.

INDICE

INTRODUCCION.....	VII
-------------------	-----

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1. Derecho Social.....	1
1.1.1. Derecho del Trabajo.....	8
1.1.2. Concepto de Trabajo.....	22
1.2. Relación Laboral y Contrato de Trabajo.....	26
1.2.1. Los Sujetos de la Relación Laboral.....	34
A) Concepto de Patrón.....	35
B) Concepto de Trabajador.....	39
1.2.2. Empresa o Establecimiento y Unidad Técnica.....	42
1.2.3. Concepto de Menor y Trabajo de los Menores.....	45

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE MENORES EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

2.1. El Derecho Laboral en la Colonia.....	52
2.1.1. La Constitución de 1824.....	56
2.1.2. La Constitución de 1857.....	58
2.1.3. La Constitución de 1917 y las Leyes Locales de Trabajo.....	62

2.1.4. El Nacimiento del Artículo 123 Constitucional.....	66
2.1.5. Reformas y Adiciones al Artículo 123 en materia de Trabajo de Menores.....	70

CAPITULO III

LEGISLACION VIGENTE EN MATERIA DE TRABAJO DE MENORES, ANTECEDENTES, PERSPECTIVAS Y EL DERECHO INTERNACIONAL

3.1. Antecedentes y Evolución de la Regulación Legal del Trabajo del Menor.....	71
3.1.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Menores Trabajadores en la Ley Federal del Trabajo Vigente.....	74
3.1.2. La Organización Internacional del Trabajo, OIT, su Estructura, Funciones y la Reglamentación en Materia de Trabajo Infantil.....	82
3.1.3. Los principales Ordenamientos Jurídicos Internacionales que Regulan el Trabajo Infantil, el Convenio 138 y la Controversia de su Aplicación.....	88
3.1.4. Los Principales Convenios Internacionales Ratificados por México ante la OIT en Materia de Menores Trabajadores.....	95
3.2. Las Autoridades del Trabajo, en Materia de Trabajo de menores.....	96

CAPITULO IV

ACTUALIZACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA CENTRAL DE ABASTO

4.1. La Creación de la Central de Abasto.....	97
4.1.1 La Estructura Jurídica de la Central de Abasto y el Fideicomiso.....	101
4.1.2 Las Cooperativas su Administración y Funcionamiento.....	104
4.2. Condiciones de Trabajo de los Menores en la Central de Abasto y el incumplimiento de la Ley.....	109
a) Actividades que desempeñan.....	113
b) Salario.....	118
c) Jornada Laboral.....	121
d) Principales riesgos a los que están expuestos.....	124
4.3. Los Locatarios de la Central de Abasto en su carácter de empleadores de menores y el incumplimiento de la ley laboral.....	127
4.4. El Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto, I.A.P y su función social en el trabajo infantil en la Central de Abasto.....	128
4.5. Propuestas para la Protección del Trabajo Infantil y su eliminación en condiciones de riesgo en la Central de Abasto.....	134
CONCLUSIONES.....	136
BIBLIOGRAFIA.....	139
LEGISLACION.....	141
HEMEROGRAFIA.....	141
ANEXOS.....	143

INTRODUCCION

En el umbral del segundo milenio nos resulta sorprendente el avance tecnológico y científico, en contraste con el estancamiento en el desarrollo de las economías de los países llamados en vías de desarrollo, economías basadas en la explotación irracional de sus recursos naturales y humanos con el consecuente empobrecimiento y marginación de cada vez más sectores sociales.

Es la pobreza motivo fundamental de la existencia de uno de los fenómenos sociales que se agrava día con día , como es el caso del trabajo infantil, el que se ha convertido en un problema de cobertura internacional con tintes de explotación principalmente en Asia y América Latina, fuente de interés y preocupación de organismos internacionales como la OIT y UNICEF donde se discuten y plantean propuestas de solución, con el fin de lograr en el largo plazo la erradicación del trabajo infantil.

En nuestro país el trabajo infantil forma parte de una realidad cotidiana que para muchos pasa inadvertida, aún cuando se estima que es una importante cantidad de niñas y niños que debido a las dificultades económicas trabajan desde muy temprana edad, en el campo, fabricas, talleres familiares, en el trabajo domestico, vía pública, super mercados, mercados y demás espacios que se

caracterizan por la actividad comercial y de servicios, generalmente en condiciones que ponen en peligro la salud de estos menores.

A menudo estos menores son objeto de diversas formas de abuso, explotación y exclusión social, quienes siendo aún muy pequeños, asumen responsabilidades propias de un adulto.

El trabajo infantil es un fenómeno multicausal de soluciones complejas pero identificables, donde uno de los aspectos relevantes a destacar, es el hecho de que este sector de la población se ve inmerso en un círculo en el que, dado las condiciones en que se desarrolla, limita las posibilidades de aprendizaje, manteniendolo en condiciones de marginación que les impide contar con las herramientas necesarias de conocimiento y habilidades para capacitarse y lograr en un mediano plazo incorporarse a un trabajo formal y digno.

Debido a que la utilización de esta mano de obra existe al margen de la ley en la mayoría de los países en que este fenómeno se presenta, es difícil contar con datos oficiales que permitan conocer cuantitativamente la magnitud del problema, pues existe una gran resistencia de los sectores involucrados como los empleadores, padres de familia y autoridades, para proporcionar información relativa al tema.

Precisar el número de menores trabajadores es importante, porque a ellos se les está negando el ejercicio de los derechos establecidos en la Convención de los Derechos del Niño, pero considero igualmente importante conocer, las causas y necesidades que los empujan a incorporarse al trabajo temprano, las condiciones en que éste se presta, el impacto que produce en su desarrollo físico emocional, capacidad de aprendizaje y sus expectativas en el futuro.

En particular, la población que nos ocupa en la presente tesis es la de los menores trabajadores de La Central de Abasto del Distrito Federal, lugar de intensa actividad comercial a gran escala, donde en un espacio de 328 hectáreas de superficie, se entremezclan el trabajo infantil callejero y el semiestructurado, el trabajo invisible y el visible, el trabajo en espacios abiertos y cerrados, y donde conviven niños y niñas que tienen una diversidad de orígenes geográficos, étnicos y familiares, es además un sitio de concurrencia social, laboral, política, recreativa, de descanso y comercial, donde los menores se socializan y crean redes de solidaridad complejas, pues a través de ellas establecen mecanismos de autodefensa y organización.

Estos niños trabajadores provienen de familias de zonas rurales marginadas en condiciones de extrema pobreza y en consecuencia con serios problemas de desnutrición generalmente

desde su gestación lo que los pone en riesgo de sufrir enfermedades de todo tipo y en muchas ocasiones a la muerte por accidentes de trabajo.

La escasa información respecto del trabajo infantil me llevo a realizar un trabajo de campo dentro de la propia Central de Abasto con el objeto de reunir información cualitativa sobre las niñas y niños trabajadores, para lo cual se realizaron las siguientes acciones:

Recabar información de diversas publicaciones de la OIT y de UNICEF relativas al Trabajo Infantil, en México y América Latina que me permitieran tener una visión general de las múltiples manifestaciones de este complejo problema.

Precisar el objeto de estudio y seleccionar un grupo de menores trabajadores que pudiera brindar información desde el punto de vista cualitativo de las condiciones en que laboran.

Delimitar el espacio geográfico representativo del trabajo infantil desde el punto de vista de las condiciones del trabajo y el número de niños y niñas involucrados.

Realizar recorridos por la Central de Abasto para identificar las principales zonas con mayor afluencia de menores.

Elaborar un calendario de recorridos de observación en días, horarios y lugares estratégicos, tomando nota detallada de lo observado considerando el número de menores que se detectaron, actividades que realizaban, sus edades, tiempo de permanencia en el lugar de trabajo, si se encontraban solos o acompañados de algún adulto etc.

Elaborar cuestionario con preguntas clave y con algunas variantes de acuerdo al sujeto encuestado; menores trabajadores, empleadores, autoridades y padres de familia.

Entrevistar a autoridades de la Dirección General de la Central de Abasto y del Fideicomiso, empleadores, patrones, y como informadores clave a los promotores sociales del CAMT. IAP, institución de asistencia privada, en apoyo a estos menores, quienes realizan trabajo de campo diariamente con los trabajadores e hijos de trabajadores de la Central de Abasto.

Analizar y clasificar la información obtenida, por temas y subtemas, considerando las condiciones laborales con la intención de mostrar un panorama general histórico, legal y práctico en que se desarrolla este fenómeno social.

Si entendemos por trabajo infantil, toda actividad que realizan los niños menores de 14 años, para terceras personas

(empleadores o clientes) en calidad de subordinado, mediante el pago de una remuneración, dejando a un lado sus derechos constitucionales, dicho trabajo se realiza sin considerar la edad mínima permitida legalmente, violando la Ley tanto nacional como las disposiciones internacionales emitidas para la protección de los menores. Pruebas de ello es que nuestra ley fundamental, contiene disposiciones proteccionistas para la madre trabajadora, para la formación educativa del menor y su actividad laboral, siendo importante comentar la reforma de 1980 al artículo 4º Constitucional, que incluyó como garantía constitucional el deber de los padres de preservar el derecho de los menores, la satisfacción de sus necesidades y su salud física y mental estableciéndose además que las instituciones públicas deben brindar en términos de ley protección y apoyo a menores.

Por ello la inquietud de realizar el presente trabajo y el planteamiento dentro del marco legal de posibles alternativas que disminuyan el riesgo que implica el trabajo realizado por los niños trabajadores en la Central de Abasto del Distrito Federal, en donde ésta se constituya verdaderamente como patrón de éstos, con todos los derechos y obligaciones que nacen de una relación laboral en el entendido de que estos niños realizan su trabajo dentro de sus instalaciones, de tal suerte, que se regulen sus condiciones de trabajo donde la protección que se brinde a estos menores se haga extensiva a otros en la misma condición de subempleados, pequeños

desprotegidos para quienes el dinero asume la necesidad vital de su existencia dejando a un lado sus valores y auto estima, lo que propicia la explotación de estos menores a costa de su seguridad. Por ello la importancia de que el legislador reforme o adicione la ley en materia de trabajo de menores , reconociendo la fuerza laboral de los menores de 14 años y su debida protección procurando el Mandato Constitucional.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1. Derecho Social

El respeto a los derechos esenciales del hombre no debe limitarse a aquellos derechos que se consagraron en la "Declaración de los derechos del Hombre y del Ciudadano" de 1789, sino que ésta protección debe hacerse extensiva a muchos otros derechos que también son innatos en el hombre y que con frecuencia se consideran menos importantes como en el caso de los derechos sociales ya que estos derechos aseguran a los hombres que aportan su energía de trabajo, el derecho a la vida, a la salud y un ingreso, que les posibilite vivir conforme a la libertad y la dignidad humana, surgiendo con este propósito proteccionista. la declaración de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el primero de diciembre de 1948 dentro de los derechos y libertades connaturales al género humano, establece en los artículos 23 y 24, como derechos de los hombres y mujeres que trabajan, los siguientes: derecho al trabajo, a la libertad de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a una protección contra el desempleo, a trabajo igual salario igual, y una remuneración decorosa conforme a la dignidad humana, a sindicalizarse para lá defensa de sus intereses, al descanso, a disfrutar del tiempo libre, a una jornada máxima y a vacaciones periódicas pagadas.

El modelo globalizador de la economía o neoliberalismo que se impone en el mundo entero enarbolando como metas supremas la productividad y la eficiencia, amenazando con postergar y más aún aniquilar los derechos de los trabajadores, derechos arrancados con sangre y lucha de pueblos enteros que los identifican como tal y que han sido punto de partida para su desarrollo.

En el mundo contemporáneo, los derechos de los trabajadores han venido sufriendo un detrimento grave a consecuencia de la crisis política y social por la que atraviesa el mundo entero y principalmente los países en vía de desarrollo.

En nuestro país el término derecho social surgió del ilustre jurista mexicano Ignacio Ramírez, en la Gran Asamblea Liberal de 1856-1857, en función de proteger y tutelar a los grupos débiles de la sociedad: niños, huérfanos, mujeres, jornaleros. Derecho que se originó en México como exclusivo de los débiles, para enfrentarlo a las tradicionales disciplinas burguesas: el derecho público y el derecho privado. Pero a decir del Derecho Social Positivo éste nació en la Constitución Mexicana de 1917, por un grupo de constituyentes patriotas de amplia visión y de preclaros ideales, que poseían una sólida vocación social para permitir que por primera vez, los derechos fundamentales de los campesinos y de los trabajadores estuvieran contenidos en el Art.123. De tal manera que las ramas fundamentales de nuestro derecho social positivo sean: Derecho del trabajo y de la previsión social (Art.123) derecho agrario (Art.27) derecho económico (Arts.27 y 28) y derecho cooperativo (Arts.28 y 125). En consecuencia

nuestro derecho de trabajo no es público, ni derecho privado, es social, ya que contiene normas no sólo proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatorias que tiene por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción.

La teoría jurídica y social de uno de los más ilustres expositores de la Constitución Alemana de 1919, Gustavo Radbruch, profesor de la Universidad de Heildelberg, sólo considera al derecho social, como un derecho igualador, nivelador y proteccionista de los trabajadores o de los económicamente débiles, integrado por el derecho económico. Sosteniendo en su teoría social proteccionista lo siguiente:

"El derecho social no conoce simplemente personas, conoce patrones y trabajadores, obreros y empleados, al igual que el derecho penal socialmente orientado no conoce solamente delincuentes: conoce delincuentes de ocasión y habituales, corregibles e incorregibles plenamente responsables, nada más, delincuentes juveniles y delincuentes adultos. Es la formación de estos tipos lo que hace que se destaque la posición social de poder o de importancia de los individuos. La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existe".¹

¹ Cfr. RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho. s.e. México. 1966. pp. 161 y

La teoría del artículo 123 de la Constitución de Queretaro, que si bien no tuvo la importancia de la Carta de Weimar, en cambio, es más avanzada que esta en razón de que redescubre al artículo 123 en sus dos concepciones que constituyen la base y esencia de sus normas fundamentales: La protección y la reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración del Derecho Social en el Derecho del Trabajo.

La justicia social del artículo 123 no es sólo de aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que anticuadamente se denominan "subordinados", por encima del también anticuado "justo medio aristotélico", sino a todos los prestadores de servicios para que obtengan la dignidad de personas, mejorándolas en sus condiciones económicas y para que alcancen su redención mediante la socialización de los bienes de producción, otorgándole por ello a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria. La asociación profesional y la huelga general, son medios jurídicos para materializar la socialización en la vía pacífica o violentamente.

La influencia de Radbruch se contempla en la definición que respecto de derecho social sostiene Mendieta y Nuñez:

"Es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y rectores de la sociedad

económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo".²

La teoría del artículo 123 constitucional que supera a todas las legislaciones del mundo en cuanto establece un derecho de lucha de clases, para realizar las reivindicaciones sociales y económicas en las relaciones de producción, entrañando la identificación plena del derecho social con el derecho del trabajo y de la previsión social y con sus disciplinas procesales.

En este sentido el Maestro Trueba Urbina, define al derecho social como: "El conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".³

Detrás del concepto abstracto de la igualdad de la persona, fueron dibujándose en el Derecho del Trabajo las figuras concretas del patrono y el trabajador, del obrero y el empleado, con sus rasgos sociales específicos, es decir, como sujetos ya socializados en sus sindicatos y asociaciones patronales.

Radbruch puntualiza que el campo del derecho social se delimita sin embargo, determinados derechos que aparecen a la

² MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social. s.e. México. 1953. p. 66.

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981. P.154.

cabeza de todos los que se refieren a la colectividad; los derechos humanos cuya esencia se cifra precisamente en garantizar la libertad exterior del hombre haciendo posible con ello la libertad interior de su conducta moral; ejemplo, el derecho de propiedad, reconocido inclusive en los países socialistas, donde sólo se prohíbe la sociedad capitalista de los medios de producción.

Toca el turno de exponer la tesis del autor José Campillo Sainz quien señala "Los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre, no se trata de una categoría cerrada, que excluya al concepto de derecho individual, ya que ambos se complementan mutuamente".⁴

Estos autores consideran al hombre como común destinatario, sus relaciones con la sociedad. El contenido y la significación de los derechos sociales estarán condicionados, en gran parte por la dogmática que inspire a los distintos tipos de regímenes políticos. Por ello habrá un diferente régimen de derechos sociales en los sistemas totalitarios que en los que sigan una tendencia democrática. En estos los derechos sociales tendrían las siguientes características:

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1968. p.175.

a) Los derechos sociales se erigen como derechos fundamentales y ellos se manifiesta en la idea de que la sociedad debe poner sus recursos y su actividad al servicio de las personas y éstas tienen derechos a exigir que la colectividad les asista y en caso de necesidad; les proporcione un nivel de vida adecuado y ponga a su disposición los medios necesarios para alcanzar sus fines. A su vez la aparición de los derechos sociales va aparejada al nacimientos de los conceptos de "función social" "deber de trabajar", etc.

b) En los derechos sociales se produce una interpretación entre las esferas públicas y privada, en un doble sentido. Primero , de arriba a abajo, mediante la intervención del Estado dentro de la organización política de los grupos sociales. En todo caso la intervención del Estado no podrá llegar nunca, al extremo de eliminar el ejercicio de las libertades o de aniquilar el impulso creador de la iniciativa privada.

c) Los derechos sociales serán irrenunciables y las normas a que a ellos se refieren serán imperativas y de orden público.

d) Los derechos sociales tienden a ser derechos particularizados o especiales que otorgan un tratamiento diferencial en atención a la categoría económica-social de los individuos a los que se aplica.

A manera de corolario de lo expuesto, propongo una definición de derecho social en los siguientes términos: "Conjuto de

normas, principios e instituciones jurídicas tendientes a proteger, integrar, reivindicar y equilibrar las desigualdades de los núcleos de población económicamente vulnerables y de aquellos que en razón de su condición de ignorancia, raza, sexo, edad, sean susceptibles de explotación y marginación, mediante la justicia social que les permita mejorar su calidad de vida.

1.1.1. Derecho del Trabajo

No es fácil optar por una sola definición del "Derecho del Trabajo", ya que la definición que pueda hacerse del derecho de trabajo tendrá, un valor relativo, dada sus constante transformación debido a su tendencia expansiva, esto significa que el concepto es variable, por serlo también su contenido, otro aspecto a considerarse es determinar que es lo que se quiere definir ya que cuando hacemos referencia a la expresión " Derecho", es necesario precisar si se trata del derecho subjetivo, objetivo o al derecho como objeto de la ciencia jurídica para llegar a una definición que comprenda todos los elementos de la relación laboral, su contenido social y su dinámica, cada autor define al Derecho del Trabajo de acuerdo a diferentes criterios como los que a continuación mencionaremos:

a) Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral. La moderna corriente mexicana se orienta en el sentido de definir al derecho laboral en función de los fines que debe realizar dicha institución, resulta interesante transcribir las definiciones que

conforme a estos criterios formulan los maestros mexicanos que citó a continuación.

Para Trueba Urbina el "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁵

Según de la Cueva, " El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".⁶

La definición de Trueba Urbina, olvida que, en ocasiones, el derecho del trabajo no sólo protege a los trabajadores sino, que inclusive, hay garantías sociales en favor del capital, es redundante afirmar que debe socializarse la vida humana ya que el hombre es social por naturaleza.

La definición de Mario de la Cueva, por lo que se refiere a los fines de las normas de trabajo, podría considerarse incompleta cuanto los conceptos antagónicos "trabajo-capital" son válidos solamente para una especie, desde luego la más importante, de las

⁵ TOBEÑAS, Castan. La Socialización del Derecho y su Actual Panorámica. s.e. Madrid. 1965. p.10.

⁶ *Ibidem.*, p. 83.

relaciones laborales, que omite todas aquellas relaciones que se establecen, entre quienes ejercen una profesión y sus empleados o en el servicio doméstico, en cuyos casos la relación no es de persona a capital, sino de persona a persona.

b) Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral. De acuerdo a este criterio haremos referencia a los siguientes: para Walter Kaskel y Herman Dersch es "el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas".⁷

Gallart Folch define al derecho del trabajo como "el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros y además otros aspectos de la vida, estos últimos precisamente en razón de sus condición de trabajadores".⁸

Cabe señalar que estas definiciones son incompletas en la medida en que no mencionan cuáles son los fines del derecho del trabajo. Por otra parte todas ellas incurren en un defecto, ya que lo

⁷ Ibidem., p.14

⁸ FOLCH, Gallart. Derecho Español del Trabajo. s.e. Barcelona. 1936. p. 9.

definido: trabajo, entra en la definición. Se trata pues de definiciones sofisticadas.

c) Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral. Al respecto Rafael Caldera, para quien el derecho del trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo , tanto por lo que toca a las relaciones quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".⁹

Cesarino Junior, considera que, Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleador, unidos en una relación contractual de trabajo".¹⁰

Las anteriores definiciones, adolecen de un carácter sofisticado y limitado, ya que no se hace referencia a los fines del derecho del trabajo, de tal manera que se presenta a la disciplina sólo como un sistema regulador. Por otra parte, la referencia concreta al contrato de trabajo reduce considerablemente su campo de aplicación, dejando fuera una multitud de relaciones no contractuales, además de los aspectos corporativos.

d) Definiciones que atienden a la relación laboral en sí. En este grupo se encuentra la mayor parte de las definiciones del

⁹ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. s.e. Caracas. 1969. p. 77

¹⁰ CESARINO, Junior. Direito Social Brasileiro. T.I. s.e. Sao Paulo. 1943. p. 6.

derecho del trabajo. En algunos casos, la definición atiende escuetamente a la relación. En otros se complementa precisando cuales son los fines que debe realizar la norma que regula ese tipo de relaciones.

Hernaiz Márquez concibe al derecho del trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de su aspectos, la relación de trabajo, su preparación su, desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen".¹¹

Daniel Antokeletz señala que " puede definirse al Derecho del Trabajo como conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales, que regulan las relaciones de capital con el trabajo".¹²

Para Pérez Botija es "el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo".¹³

Esta definición, juega ya en una combinación en la que se considera tanto la relación regulada, como los fines de las normas laborales.

¹¹ MARQUEZ HERNAIZ. Tratado Elemental. s.p.i. p.11

¹² ANTOKOLETS, Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social. s. p.i. p.17

¹³ DE BUEN L, Nestor. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1986. p.129.

e) Definiciones Complejas. Estas definiciones reflejan el criterio de los autores que intentan concentrar las principales características de la disciplina.

En estas definiciones puede producirse el riesgo de caer en la descripción, con lo que en vez de un concepto unitario, se logra una acumulación de características menos científicas.

Para Jesús Castoreña, "el Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".¹⁴

De acuerdo con Rodolfo A. Napoli, "el derecho laboral tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí, y las de éstas y aquellos con el estado con un fin de tutelar y colaboración".¹⁵

¹⁴ Ibidem. p. 130

¹⁵ Idem.

Finalmente, Guillermo Cabanellas menciona que el derecho laboral es "aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado. En lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestaciones de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral independiente".¹⁶

f) Definiciones Dobles. Estos autores consideran necesario distinguir el Derecho Laboral, en sentido amplio o doctrinal, del Derecho Laboral en sentido estricto o jurídico - positivo; Manuel Alonso García, propone esta doble solución y formula las siguientes definiciones:

"En sentido amplio o doctrinal, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena".¹⁷

"En sentido estricto o jurídico positivo. Derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia".¹⁸

¹⁶ Idem.

¹⁷ GARCIA ALONSO, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. s.p.i. pp. 77 y 78.

¹⁸ Idem.

El jurista en la Materia, Dr. Nestor de Buen, propone la siguiente definición: "El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales en juego mediante la realización de la justicia social".¹⁹

Aun cuando esta definición constituye, en rigor, el resultado de la investigación de la naturaleza y fines del derecho de trabajo conviene analizar por separado cada uno de sus componentes. Siendo el primero de ellos el que se refiere a que;

"Es el conjunto de normas". Con ello queremos significar que estamos definiendo al derecho objetivo del trabajo. Es importante recordar que algunos de los autores cuyas definiciones hemos transcrito, no se refieren sólo a normas, son también a los principios o a las instituciones, es innecesario este agregado, ya que sólo pueden considerarse los principios implícitos en las normas aplicables.

La referencia que hace Antokoletz a los "principios doctrinarios" resulta impropia, en virtud de que la doctrina no tiene el carácter de fuente del derecho laboral.

El concepto de "norma", referido al derecho del trabajo, no se agota en el texto legal, ni aún en las reglas consuetudinarias. Si algo de particular tiene el derecho laboral es su constante integración

¹⁹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Ob.Cit., p.130.

normativa, a través de los contratos colectivos. En consecuencia la idea de normas va mucho más allá del resultado formal del proceso legislativo relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación.

Nos adherimos a los autores que prefieren fundar su definición alrededor de la relación y no de sujetos. En realidad toda relación supone a los sujetos. Por lo que el concepto resulta, de esa manera más completo, sin perjuicio de ser sintético.

Al referirnos a las relaciones "que directa o indirectamente derivan de la prestación" y se entiende de un servicio personal, queremos significar que el derecho laboral no concluye en la contemplación de la relación de trabajo, sino que junto a ella se dan otras de extraordinaria importancia, pero que resultan consecuencia de ésta. En el caso de las relaciones de los trabajadores entre sí: coaliciones, sindicatos, federaciones; de los empleadores entre sí: sindicatos, sustitución de patrón, empresa constituida unitariamente desde el punto de vista económico, y en forma múltiple desde el punto de vista jurídico. Por último también queremos incluir tal vez en primer término a las relaciones colectivas laborales, libres, subordinadas y remuneradas.

En México sólo es objeto del Derecho del Trabajo, el trabajo libre, no así el que forzosamente se ejecuta en cumplimiento de una pena.

La subordinación, constituye el elemento sustancial de la relación de trabajo. Donde no hay subordinación, expresada en la ley anterior por los conceptos de "dirección" y "dependencia", no habrá relación laboral. Claro está que este concepto de subordinación será tan elástico como se quiera, en la medida de la expansión del derecho laboral.

La necesidad de que el servicio personal sea remunerado excluye de la relación de trabajo a los servicios voluntariamente gratuitos. Estos inclusive, son ajenos al derecho.

Los servicios necesariamente deben de ser personales. No cabe trabajar por medio de un tercero. La Ley Federal del Trabajo contempla una serie de figuras. Nos referimos a los "intermediarios" y a los casos previstos en los artículos 10, segundo párrafo ;13,14 y 15; y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego. Aun cuando esta definición atiende en primer lugar a la relación laboral. Es necesario destacar los fines del derecho laboral, de tal manera que se reflejen en esta definición las razones de ser, tan emotivas, de las normas que integran al derecho del trabajo, ya que no presentará adecuadamente la esencia del derecho laboral aquella definición que sólo destaque su carácter regulador.

El concepto de equilibrio implica la idea de que mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores, se disminuya el grave diferencial social que existe entre empleadores y trabajadores. Para alcanzar la armonía. No se trata de colocar a las

partes en igual condición frente al Estado. Es decir, equilibrio no equivale a imparcialidad del Estado.

Hablaremos de "los factores en juego" y no de "los factores de la producción" porque este último concepto parece implicar la idea de una relación industrial que sólo comprende a una parte de las relaciones laborales.

"Que su fin último es procurar la elevación del nivel de vida de los trabajadores", a lo que puede llegar mediante fórmulas tan elementales como el dar alimentos, viviendas, ropa, o bien si las circunstancias lo permiten, mediante la transformación de la estructura económica, de acuerdo con la idea, tan clara, de Toynbee, por lo que no puede entenderse un derecho de trabajo cuya preocupación no sea elevar el nivel de vida de los trabajadores. Donde no exista esa preocupación el derecho del trabajo no tendrá razón de ser. Considerando que toda definición debe ser breve, por fuerza quedan fuera características importantes, pero que no lo son tanto en la medida en que sin destacarlas si se pueda alcanzar una idea que permita diferenciar a la disciplina. Resulta importante señalar cuales son esas características de la siguiente manera:

a) El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber social.

b) Del hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente, la vida, la salud, la libertad y la dignidad y que

alcance un nivel económico decoroso para él y su familia

c) El derecho laboral es un derecho en permanente expansión.

e) El derecho del trabajo, como disciplina jurídica, está integrado, fundamentalmente, pero no exclusivamente, por normas de carácter social.

f) El derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.

g) Las normas que integran el derecho laboral tienen, respecto a los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo.

h) Las normas del derecho laboral integran, en lo general un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas, respecto de los trabajadores, en cuanto a su participación en las utilidades de las empresas y en el derecho a obtener casas habitación.

i) El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como son el derecho a integrar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., el derecho al paro y, fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga un interés razonable, y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o dividirse entre los dueños del capital.

j) En el estado actual del derecho laboral mexicano, ya no sólo juegan los intereses de los trabajadores y , eventualmente, de los empresarios, sino también, a partir de la reforma constitucional de 1962, el interés nacional reflejado en las condiciones generales de la economía.

La denominación "Derecho del Trabajo" según el maestro Nestor de Buen, es la más aceptada en la actualidad, aunque en estricto sentido no es un concepto que satisfaga plenamente a la Ley y la Doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.

Para Guillermo Cabanellas, la expresión "derecho del trabajo" presenta un grave inconveniente que no atiende tanto a la disciplina en sí misma considerada, sino a sus creadores.

Decir de ellos que son trabajadores, no resulta posible, por más que en realidad también lo sean; designarlo como trabajistas, tampoco parece admisible por la violencia idiomática.

Pensamos que, aun cuando Cabanellas tiene razón y sus argumentos son válidos la doctrina ha resuelto dicho problema mediante el uso de otra expresión; "derecho laboral", que permita crear un calificativo más razonable, o sea, el de laborista, se ha cuidado, también de no usar la expresión "laborista", en primer término, por razones de elegancia lingüística y en segundo lugar, porque esa expresión tiene un significado con el que se identifica a los

miembros del partido político inglés integrado, principalmente por trabajadores.

Consideró conveniente utilizar la expresión "Derecho del Trabajo", ya que nuestra Ley se denomina, precisamente "Ley Federal del Trabajo", ya que me parece que la palabra "trabajo" es más expresiva, independientemente del uso frecuente por los tratadistas que sobre el particular hacen los especialistas mexicanos.

Por lo antes expuesto, propongo como definición de Derecho de Trabajo la siguiente:

El conjunto de normas jurídicas, contractuales e internacionales que regulen las relaciones entre el patrón y el trabajador individual o colectivo con el objeto de lograr el equilibrio económico y social entre los que sustentan la propiedad de los medios de producción y los que sólo cuentan con su fuerza de trabajo, con el objeto de que estos eleven su nivel de vida

De acuerdo con esta definición y con cualquier otra, que se quiera adoptar sobre Derecho del Trabajo, en la realidad en materia de trabajo de menores, no se cumple con el postulado principal de estas definiciones, que es la protección a las normas mínimas en favor de estos menores trabajadores y menos aún, con el postulado de elevar el nivel de vida de estos.

Segun el II Censo de los Niños y Niñas en situación de

Calle, realizado en el Distrito Federal en 1996, de un total de niños en situación de calle el 86.1% son menores de catorce años que experimentan el duro aprendizaje de trabajar, ya sea en espacios públicos abiertos o cerrados como, mercados, tianguis, panteones, estacionamientos, contenedores de basura de mercados y en las grandes centrales de abasto con jornadas entre cinco y catorce horas superando considerablemente los límites legales establecidos para menores de edad, realizando esfuerzos físicos superiores a su condición y fuerza, en lugares insalubres y de alta inseguridad, y sin que se les garantice servicio de salud alguno".²⁰

1.1.2. Concepto de Trabajo

En torno al origen del término "trabajo" las opiniones se han dividido, algunos autores señalan que la palabra proviene del latín "trabs", "trabis", que significa traba, ya que el trabajo se traduce en un traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término "trabajo" dentro del griego thlibo, que denota apretar oprimir o affligir. Algunos otros autores ven su raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino "laborare" que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

²⁰ II CENSO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS EN SITUACION DE CALLE. DDF- UNICEF. México. 1996.

En el diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".²¹

Por su parte el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8º. segundo párrafo, una definición de trabajo como sigue: "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Por lo general la doctrina, nacional y extranjera, así como nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en delimitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo: el subordinado, independientemente de que por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevo ámbito.

Opinión en contrario Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro Derecho del Trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en "el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes", como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica".²²

Sin embargo en la actualidad, exclusivamente se contempla el trabajo subordinado, que además debe ser personal; así

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T.I. Sexta edición. Porrúa. México. 1980. p. 204.

²² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob.Cit., p. 132.

se desprende del texto de la Ley en el artículo 8º., primer párrafo indica que; "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado"

Néstor de Buen agrega un elemento más, a los ya mencionados, "La remuneración", considerándola concepto central del Derecho del Trabajo, al grado que afirma que si el trabajo no es remunerado, si no conlleva al pago de una cantidad de dinero, no habrá relación regida por el derecho laboral".²³

Aún cuando Mario de la Cueva sostiene que "la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo".²⁴

Para concluir se puede afirmar que el derecho del trabajo tiene como objeto que el trabajo sea personal y subordinado.

Considerando como definición legal de " trabajo" lo que el

²³ DE BUEN L, Nestor. Derecho del Trabajo. Ob.Cit. p. 16.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.T.I. Ob.Cit., p. 204.

art. octavo en su segundo párrafo expresa de la siguiente manera: Artículo 8º." Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo a toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada da profesión u oficio". Además la ley de la materia en su artículo tercero, establece lo que en un sentido podríamos definir como formal, considera lo que es y lo que no es el " trabajo", Artiículo 3º . "El trabajo es un derecho y un deber social. No es articulo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religiosos, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Según este precepto legal, "el trabajo" no solo tiende a dignificar al trabajador, sino que origina reivindicaciones sociales. Desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año, rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La Constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorias para la clase trabajadora. Sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona.

Lo anterior debido, en mi opinión, a la crisis económica por la que atraviesa nuestro país, así como el sistema político económico corrupto que hacen difícil, si no es que hasta imposible, la aplicación de dicho precepto.

1.2. Relación Laboral y Contrato de Trabajo

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, esta relación puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen. Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Al respecto la ley de la materia en su artículo 20 establece en su primer párrafo que; "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Es suficiente con que exista la prestación de un trabajo personal y subordinado para que haya una relación de trabajo, al

presentarse ésta se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Mario de la Cueva señala que bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; "el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos".²⁵

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo, no trata de regular ni intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo. Además añade, que para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades, en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con las cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad de patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociaciones aun en contra de la voluntad del patrono en casos específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrono ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual

²⁵ Ibidem. p. 189.

trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso.

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se pacta por abajo de las condiciones consignadas en la ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la ley establece cómo debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otro supuesto es aquel en que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, el concepto de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un

contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad, por lo que sostenemos que el contrato de trabajo es un "genus novo" regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert alla por el año de 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago de salario.

Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación del trabajo es contractual, tan solo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador. Entre la relación y el contrato como dice Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina, la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya se expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los

trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a estas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo.

Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral. El precepto legal revela claramente cuanto hemos expuesto pues el mismo identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y en otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

Respecto del contrato de trabajo, el segundo párrafo del art. 20 dice lo siguiente:

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

De éste concepto debemos desprender, fundamentalmente las siguientes conclusiones:

1.- Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, éste será contrato de trabajo si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.

2.-Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales se inicie o no la prestación del servicio, precisamente reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo art. 20 se precisa que " la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismo efectos". Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo con todos los requisitos de forma.

El contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo

de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácitos o aún supuesto.

Dicho contrato contiene elementos esenciales, de validez y eficacia, que a continuación y de manera resumida menciono, por no constituir objeto de estudio para esta tesis.

A) Elementos Esenciales

1.- Consentimiento. El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente, y en el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido en la prestación de servicios.

2.- Objeto posible. El objeto posible del contrato de trabajo, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y por parte del patrón en la obligación de pagar un salario.

B) Presupuestos de Validez, Los presupuestos de una relación de trabajo son:

1.- Capacidad.- En la celebración del contrato de trabajo intervienen tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la fracción III del inciso "A" del art. 123 Constitucional, se determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años. Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los arts. 5o. Fracc.I y 22 de la Ley Federal del trabajo, confirman la misma regla.

2.- Ausencia de vicios en el consentimiento.- El único supuesto que contempla la ley en que existe vicio del consentimiento, es el dolo.

3.- La licitud en el objeto.- En la fracción I del artículo 5o, de la Ley Federal del Trabajo se establecen algunas disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, ya que declara nula la contratación de los menores de catorce años y de los menores de dieciséis que no hayan terminado la educación obligatoria.

C) Requisitos de Eficacia.

Dentro del contrato de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea, que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo. Esto se puede observar en los artículos 35, 36, 37 y 40 de la ley de la materia.

1.- Prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador.

Con estas disposiciones se trata de someter ese tipo de contratos al orden jurídico nacional.

2.- Interpretación de los contratos. Si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad protege las normas mínimas en favor de los trabajadores, establecidas en la ley de la materia.

Por su parte, el artículo 18 de la Ley establece que en la aplicación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador.

3.- Modificación de las relaciones individuales de trabajo. Consiste en la sustitución de algunos elementos o términos de una relación laboral, ésta modificación puede ser subjetiva, entre los sujetos de la relación laboral.

1.2.1. Los Sujetos de la Relación Laboral

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas, trabajador y patrón, la persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la Ley en su art. 8º al señalar que

"trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

A) Concepto de Patrón.- De acuerdo al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el patron conforme a lo pactado a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patron de aquél, lo será también de éstos.

Cuando nos referimos al patrón como sujeto de una relación de trabajo, aun cuando la expresión puede tener también otras acepciones, es evidente que estamos hablando de una figura jurídica, que implica una doble condición, la de acreedor y deudor en la relación laboral, sin dejar de mencionar, la tesis que entre otros autores sostiene Cesarino Junior, en el sentido de que "hoy se considera como empleador, no a la persona física del propietario de la empresa, si no al conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la integran y que, por lo tanto con su personal, constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa".²⁶

Alrededor del concepto de "patrón" hay una serie de conceptos próximos, así nuestra Ley menciona a los "intermediarios" y

²⁶ A. DEVILE, Mario. Tratado de Derecho Social Español, Vol. I. s.p.i. Madrid. 1952. p.27.

sobre el particular nuestra legislación laboral vigente contiene una definición simple pero razonable del concepto "patrón", y en su artículo 10 señala que es: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". En cierto modo, sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como: " toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo" (artículo 4º)

A la definición vigente podría hacerse alguna observación y es que se abstiene de destacar el elemento "subordinado" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente.

La doctrina Mexicana intenta una definición al afirmar que "patrón" es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios morales intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones interesantes, entre las que podemos mencionar las siguientes:

Para el autor Juan D. Pozzos: "el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su independencia en su beneficio mediante retribución".²⁷

²⁷ D. POZZOS, Juan Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. s.e. Buenos Aires 1961p.150

Para Krotoschin: "Patrón es la persona (física o jurídica) que ocupa uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios."²⁸

Consideramos que la definición más completa es la de Juan D. Pozzos, con la única observación de que el término "dependencia" resulta falso, por lo que preferimos eliminarlo.

En esa virtud proponemos la siguiente definición: Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

Para hacer una clasificación de los patrones, según Juan D. Pozzos, es preciso seguir un criterio apegado a la ley, considerando el diferente tratamiento que se debe dar a los patrones, en las distintas hipótesis que la ley señala.

La clasificación puede atender a diferentes criterios. Pueden mencionarse los siguientes:

a) Por su naturaleza jurídica:

1.-Personas individuales

2.-Personas jurídicas;

²⁸ KROTOSCHIN. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo s.e. Buenos Aires. 1963. Vol. I. pp.148, 149.

3.-Patrimonios afectos a un fin

b) Por el tipo de actividad que desarrollan:

- 1.-Industriales**
- 2.-Comerciales**
- 3.-Agrícolas**
- 4.-Mineras**
- 5.-De Servicios**

c) Por su extensión:

- 1.-Empresas**
- 2.-Establecimiento**

d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben

- 1.-De jurisdicción local**
- 2.-De jurisdicción federal**

e) Por su ubicación

- 1.-Dentro de las poblaciones;**
- 2.-Fuera de las poblaciones.**

f) Por el número de trabajadores que empleen:

- 1.-Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores);
- 2.-Empresas regulares (más de 100 y menos de 1,000);
- 3.-Grandes empresas(de 1,000 trabajadores en adelante)

g) Por la finalidad que persiguen

- 1.-Con fines de lucro;
- 2.-Sin fines de lucro

B) Concepto de Trabajador.- Según el maestro Mario de la Cueva para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos criterios: 1) será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora, y, 2) la condición de trabajador resultará de ser sujeto de una relación de trabajo.

Para De la Cueva, el primero de los criterios "ha sido lentamente desechado", por tratarse de un concepto político-económico que no es apto para explicar la categoría jurídica de trabajador. Sin embargo crea la idea de pertenencia a una clase social no puede descartarse, fundamentalmente porque, en algún momento, respecto de los altos empleados, el hecho de ser sujeto de la relación de trabajo no los excluye del grupo de los empresarios, hacia quienes se inclinan.

En realidad la solución no es tan simple. La fórmula objetiva que determina la condición de trabajador como resultado y no

un antecedente de la relación de trabajo podría ser hoy puesta en tela de juicio en función del concepto de "trabajador independiente".

La conclusión a que habrá llegarse es que la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con que el "trabajador" participe de la relación, esto es más o menos inclinado en favor de la clase empresarial (en el caso de los representantes del patrón) y solo se tendrá en cuenta la prestación de servicios .En realidad es el concepto en que descansa la ley .De acuerdo con el segundo, la condición de trabajador dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

Como vimos antes, tanto la Ley de 1931 como la vigente, en su artículo 3º han definido la figura del trabajador.

La ley anterior señalaba que "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Desde cualquier punto de vista que se quiera definir al trabajador, la realidad es que el sistema económico político imperante ha propiciado la inestabilidad en el empleo, en donde el trabajador sólo es otro elemento o instrumento de trabajo al servicio del patrón o de quienes detentan los medios de producción, reduciendo su fuerza de trabajo a mano de obra barata sin mas retribución que la misma

para su subsistencia, pues el aspecto humano del trabajador, su calidad de hombre es cada vez menos considerada, ya sea, que represente al patrón o no, como el caso de los gerentes, solo estarán a su servicio en la medida que se observen supervisión y subordinación y protejan los intereses del patrón. La ley vigente, con mejor técnica, lo define como la "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Es evidente que, estas definiciones no comprenden a todos los trabajadores, sino a los asalariados. La definición de la ley de 1931 adolecía del efecto de hablar, en general, la "persona", sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de "trabajadores manuales" o de "trabajadores intelectuales", ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo. La definición de la ley actual, más precisa, sólo tiene el defecto secundario de hablar de "persona moral", concepto arcaico y deficiente propuesto en la Cámara de diputados en sustitución del concepto más técnico de "persona jurídica".

Si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado", por otra parte el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo evolucionado", como dijo Macias en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación, se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores,

recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y los locatios donde el patrón era amo y el trabajador esclavo.

Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de "subordinación" para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de "subordinación" se inspira en el art. 2578 del Código Civil de 1871. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración, bajo las ordenes del patrón y su representante o de quienes detentan los medios de producción.

1.2.2. Empresa o Establecimiento y Unidad Técnica

El concepto de empresa es un concepto esencialmente variable; el maestro Mario de la Cueva lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano, y menciona como primera etapa, la que corresponde al capitalismo liberal en la que la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho, es en rigor, un centro de soberanía patronal. En la segunda etapa se produce el advenimiento del régimen constitucional en el cual, el poder legislativo interviene para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, donde el empresario queda sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos u de los reglamentos de trabajo, y el poder judicial se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En la tercera etapa, el hecho fundamental consiste en la participación del Estado en

la vida económica, mediante fórmulas de economía dirigida e intervenida.

La doctrina extranjera ha hecho aportaciones interesantísimas al concepto de empresa. Así Pérez Botija admite que tiene una triple dimensión: "a) como una comunidad de trabajo, aspecto sociológico que revela cierta tendencia legal. b) como una de las partes contratantes en una relación jurídica, c) como una organización super individual que desborda las antiguas concepciones privatistas, sin que ello signifique olvide su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa particular".²⁷

El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre las empresas y establecimiento.

Nuestra legislación laboral vigente hace referencia al concepto de empresa de la siguiente manera:

"Artículo 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad

²⁷ PEREZ BOTIJA. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta. edición. Madrid. s.e. 1960. pp. 42-43.

técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de empresa.”

Por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Generalmente se había aceptado como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que posiblemente si no es muy técnica sí sirve para diferenciar entre una entidad y otra. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios.

El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de carácter social, considerando la clasificación de los patrones que anteriormente mencionamos, bien podría aplicarse también a las empresas como unidades económicas, tal es el caso de la Central de Abasto de la Ciudad de México, empresa comercial y de servicios, cuyos patrones son personas morales y físicas que han adquirido derechos sobre el aprovechamiento de bodegas y locales comerciales y que también fungen como fideicomitente y fideicomisarios. Donde concurren productores, compradores al mayoreo, detallistas y consumidores al menudeo, quienes reciben atención directa de comerciantes, mayorista, distribuidores y prestadores de servicios.

1.2.3. Concepto de Menor y Trabajo de los Menores

Como lo hemos expuesto en los temas anteriores, los sujetos de la relación laboral son el trabajador, persona física; y el patrón, persona física o moral. Si el patrón es una persona moral, bastará que un representante de la empresa (artículo 11) otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación.

La Constitución y la ley laboral prohíben el trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de edad, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado la educación obligatoria y que tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política (Artículos 123, fracción III Constitucional y 5ª fracción I; 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo). La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez que no se cumple en toda su extensión, por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria.

El párrafo final del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo dice que: "Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan". Si bien los menores de dieciséis años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, en cambio, al igual que los mayores de esa edad, recibir y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención de padre o tutor. Con la reforma de 1980 que trata de proteger a los trabajadores y con mayor razón a los menores, el artículo 691 dispone que: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

El artículo 100 que dispone que: "El salario se pagará directamente al trabajador" y el pago hecho en contravención a ese mandato no libera de responsabilidad al patrón. Esta norma es de orden público, de aplicación imperativa. En el caso de los menores de dieciocho años no podrán prestar su trabajo fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajadores especializados (artículo 29).

A la edad de dieciséis años los menores pueden contratar libremente su trabajo y ya no se requiere autorización para ello. Es decir para la Constitución y la ley son menores: a) en el país, los mayores de catorce años y menores de dieciséis años, y b) para el

trabajo en el extranjero, los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, el sindicato que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 23 deben de suplir su incapacidad.

La ley es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebran contratos de trabajo. No hemos encontrado tampoco antecedentes jurisprudenciales pero nos parece que en ningún caso esa omisión podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del trabajador.

Es claro que, a pesar de la limitación de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años. A ello contribuyen por parte, los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y por la otra, la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aun nivel federal cuenta con los elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. En ese caso la relación laboral irregular de todas maneras genera responsabilidades a cargo del patrón, tanto frente al menor como frente a las autoridades.

Los ejemplos de trabajadores no asalariados son frecuentísimos. En nuestro medio tienen, sin duda, ese carácter los vendedores de periódicos, los aseadores de calzado, los conductores de taxis cuando son propietarios de los vehículos, los vendedores ambulantes, los cargadores de bultos en mercados, estaciones de ferrocarril, terminales de autobuses y aeropuertos, los conductores de vehículos en estacionamientos, etc. Respecto de todos ellos no cabe duda de su pertenencia a la clase proletaria, ni de su condición de trabajadores, pese a que, en los más de los casos, se actualice esa condición en prestaciones instantáneas de servicios o, inclusive, su actividad pudiera llegar a confundirse con la de un pequeño comerciante como los vendedores de dulces, de cigarros, de periódicos, etc.

En realidad, la consagración legislativa de esta nueva categoría de trabajadores, por medio de la Nueva Ley del Seguro Social, viene a definir una cuestión y obliga a hacer ciertas consideraciones. Estas intentarán resolver el problema de si los trabajadores no asalariados habrán de ser contemplados en la legislación laboral o sólo, como se ha hecho en México a través de la seguridad social. Claro está que no parece propio plantear una cadena de normas a propósitos de salarios mínimos, descansos, vacaciones, permisos, despidos, etc., para los no asalariados; en rigor respecto de ellos debe de cuidarse sólo el problema de su salud y de la eventual posibilidad de que reciban pensiones de invalidez y vejez.

Otro punto fundamental que hay que aclarar es la definición por trabajo infantil o de los menores. Si por este se entiende exclusivamente el trabajo permitido por las legislaciones laborales, (el trabajo de los jóvenes de catorce a dieciocho años) no existe problema respecto del mismo, ya que la legislación regula dicha actividad. Por lo tanto el estudio del trabajo de los menores requiere de una definición diferente, considerando que no cualquier actividad económica del niño constituye un trabajo en estricto sentido y que el trabajo infantil cubre numerosas actividades disfrazadas de ayuda familiar, como en el sector informal, incluso actividades ilegales, de tal manera que adoptaremos la definición que al respecto sostiene Juan Carlos Bossio, como;

“El conjunto de actividades que implican, sea la participación de los niños en la producción y la comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo, sea la prestación de servicios por los niños a personas naturales o jurídicas”.²⁸

Esta definición novedosa tiene como consecuencia una redefinición del empleador o patrón, ya que una de las propuestas para luchar contra el trabajo infantil consiste en aplicar sanciones a los empleadores.

²⁸ BOSSIO, Juan Carlos. El Trabajo Infantil en América Latina y el Mundo. Publicación de la OIT, Ginebra, 1991. p. 55.

Tratando de delimitar cuáles son los sectores en que se desarrolla con más frecuencia el trabajo de los menores, descubrimos que esencialmente se concentra en el sector informal de la economía, en la agricultura, en la prestación de servicios y el pequeño comercio, en contraste el desarrollo de la tecnología, y los marcos jurídicos prohibitivos de tales actividades, lograron que en las grandes empresas del sector industrial, la utilización de la fuerza de trabajo de los menores haya prácticamente desaparecido.

Como lo podemos ver, el trabajo infantil es un fenómeno social que a pesar de las consecuencias tanto para los menores como para la sociedad que lo permite y fomenta, es considerado por algunos sectores de la sociedad (debido a sus deficiencias culturales, educativas y económicas) como una actividad natural.

La crisis económica determinó la aceptación tácita del trabajo infantil, como una forma de apoyar la economía de las familias, lo que de ninguna manera es así, es un problema que corresponde solucionar a la sociedad y a los gobiernos, lo contrario nos llevara sin duda a un mayor subdesarrollo.

La problemática del niño trabajador es muy difícil de resolver, puesto que éste menor trabajador es parte y sostén económico de una familia que apoya sus actividades, eso por un lado

y por otro, porque dicha problemática es frecuentemente escondida y clandestina y muy difícil de evaluar de ahí la ausencia de estadísticas y las dificultades de un censo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE MENORES EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

2.1. El Derecho Laboral en la Colonia

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Epoca Colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos; en estas Leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios, la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudarlos pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse pero no cumplirse.

Si bien es cierto que esas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

Parte integrante del régimen colonial fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, que eran un sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por

maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestros. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

En la Colonia existieron los gremios regulados por las Ordenanzas y tanto éstas ordenanzas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cuál se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias, que dichas ordenanzas no contemplaban.

“Alejandro de Humboldt describió las condiciones de vida y trabajo que todavía privaban en las postrimerías del régimen colonial, a principios del siglo XIX en los obrajes, “sorprendió al viajero que

visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino mas aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores; hombres libres, indios y hombres de color están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece mas bien una cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados, solamente los domingos pueden ver a sus familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura”.²⁹

Con la desaparición de los gremios por declaración de la ley de 8 de junio de 1813 se autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o ingreso a un gremio. En el Decreto Constitucional de Apatzingán se estableció en el artículo 38 que; “Ningún género de cultura, industria comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.³⁰

Este pensamiento refleja la influencia del sistema liberal de la revolución francesa, bajo la cual, estaban Don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional de un gran sentido

²⁹ VAZQUEZ, Genaro, Doctrinas y Realidades de la Legislación para los Indios. s.p.i. México. 1940. p. 10.

³⁰ *Ibidem.*, p.12.

humanista. Antes de iniciar la Revolución de Independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española. Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista a lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y los terratenientes peninsulares. Sin embargo, el primer acto trascendental de los Insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, Don José María Anzorena.

Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos en quienes se desconocía toda calidad humana sin duda, en esta lucha donde no se reconocen los derechos de los indios la preocupación fundamental para José María Morelos era además de otras, el aumento del jornal del pobre, quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo lo transformó y lo encausó hacia la verdadera liberación de México, es decir, una revolución democrática. Asimismo, sentó bases fundamentales para estructurar la Nación Mexicana con 23 puntos para la Constitución. Su concepción de la justicia social la plasma en el punto doce, como sigue:

“12.- Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a

constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.

La época posindependiente, siguió regulándose por los Ordenamientos de la Colonia, como las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del trabajo. Los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia. Trueba Urbina dice al respecto lo siguiente:

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 aquella época que seguramente no había asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de la calidad limitándose a su ejercicio seco y rutinario.

2.1.1. La Constitución de 1824

La Constitución de 1824 fue entonces, la expresión de las condiciones más difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación Mexicana. Respecto de la actividad económica, existían dos

corrientes antagónicas que trataban de influir en la industrialización del país, por un lado, la tesis de Lucas Alamán, que proponía la creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado, y la tesis de José Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual.

Sin embargo la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y trabajo de campesinos y obreros y mucho menos considero el trabajo de los menores, ya que la Constitución dejó intocable el problema social, pues para 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos horas más que en los últimos años del siglo XVIII durante la colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese entonces había un gran número de mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas, lo mismo sucedía en las 7 fábricas textiles de esa época donde laboraban los trabajadores por un raquíctico salario que se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o el triple de su valor en el mercado. La clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar de alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de niños y mujeres. En el año de 1856, el 15 de mayo, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, pero a decir verdad ésta resultó una legislación todavía menor que las

leyes de Indias y de un carácter meramente civilista.

Estos antecedentes son una clara muestra que el fenómeno social de el menor trabajador ha existido desde la época de la colonia hasta nuestros días, marcado siempre con ese tinte de explotación que ha rebasado a la legislación vigente la cual no garantiza la protección a estos menores, ya que, sólo se limita a reconocer el trabajo de los mayores de catorce años, ignorando aquellos que no han cumplido esa edad y que se incorporan al trabajo temprano en un grado extremo de explotación.

2.1.2. La Constitución de 1857

Con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental derrocar a la dictadura de Santa Anna, para esa época esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista, una vez depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-57, dando origen a la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4° y 5° que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que; nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal no había lugar para el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente, sin embargo el constituyente Ignacio Ramírez preocupado por aliviar la miseria y el dolor de los trabajadores, pugnó por que se legislara en favor de estos, para que recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción.

Con un pensamiento acentuadamente liberal, en contra de lo sostenido por Ignacio Ramírez el constituyente Ignacio L. Vallarta argumentaba que la industria de nuestro país era incipiente y que al proteger al trabajador se estaría arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Indudablemente, Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente trataba de que se protegiera al trabajador cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, ya que, según Vallarta estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias. Bajo ese orden de ideas que al constituyente de esa época no le interesaba la protección del trabajador y su trabajo, mucho menos podía pensarse en la existencia de una legislación que reconociera que el trabajo de los menores sólo podrá efectuarse en condiciones acordes a su calidad de menor, que permitan su desarrollo físico e intelectual, siempre como sujeto en pleno goce de sus derechos y garantías.

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador; en contradicción con el grupo de hombres que lo habían elegido como tal, Maximiliano elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, en el "Estatuto Provisional del Imperio", en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Expidió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, del 1º de noviembre de 1865 que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias. Sin embargo, ante el efímero Imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones sin mayores consecuencias. Otro intento por dignificar al trabajador lo constituyó el Código Civil de 1870 al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En

un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores no mejoró.

Durante el Porfiriato se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: La Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa, la huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y dignidad de los trabajadores, dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patronos de la industria decretaron un paro general y entonces el Presidente Porfirio Díaz ante la solicitud de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años. En el mismo año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal Mexicano, presidido por Ricardo Flores Magón en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Contiene además, algunos principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917:

mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros así como la prohibición del trabajo de los menores de doce años, por lo que considero este manifiesto el antecedente más remoto que en materia de trabajo de menores existe en nuestra legislación actual, además proponía otras mejoras tales como: una jornada máxima de ocho horas de trabajo, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamentación de trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, el servicio domestico y el trabajo a domicilio, indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres, y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

2.1.3. La Constitución de 1917 y Las Leyes Locales de Trabajo

La gran Asamblea Legislativa de la Revolución que tuvo su sede en Querétaro, fue convocada por el primer jefe del Ejército constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, Don Venustiano Carranza, después de haber derrotado a las fracciones villistas y zapatistas, y para plasmar en una nueva Constitución los principios sociales de la Revolución Constitucionalista, continuación de la Revolución de 1910, cuyo antecedente es el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914, expedido por el propio Primer Jefe, en el puerto de Veracruz.

El Congreso Constituyente inició sus labores el 1° de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917 la Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

En su discurso Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857, respecto del problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después "todas la instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y esparcimiento; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para el caso de enfermedades y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación, antecedentes del nacimiento del artículo 123 que trataremos más adelante.

La Legislación sobre menores trabajadores en México a partir de la Constitución de 1917 ha sido un gran intento por proteger jurídicamente a los menores en todos sus aspectos, incluso algunas entidades federativas, han promulgado Códigos del menor, como es el caso de Guerrero, Michoacán y Yucatán, a pesar de esto, los intentos de codificación única, por diversas razones, no ha prosperado.

Anterior a la Constitución de 1917, fueron muchos los esfuerzos realizados en algunos estados de la República estableciendo a través de sus leyes locales derechos mínimos en favor de los trabajadores, que se traduzcan en mejoras que alivien su precaria situación y condición de esclavos en la que se encuentran, tal es el caso de los Estados de México, San Luis Potosí, Veracruz, Nuevo León, Coahuila y Aguascalientes donde se establecieron obligaciones por parte del patrón de prestar atención médica indemnizaciones por accidentes de trabajo, ya se habla entonces de riesgos de trabajo se implanta el descanso semanal, la reducción de la jornada de trabajo hasta 8 horas, la prohibición de la reducción del salario, derecho a vacaciones, protección al trabajo a destajo, se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se permiten y reglamentan las instituciones colectivas como son las asociaciones, contratos colectivos y huelgas.

El Derecho del Trabajo nació en México con la Revolución constitucionalista; y el Ordenamiento legal que por primera vez se refiere al empleo de menores, es la Ley de Trabajo de la República

Mexicana de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914, que establece en su artículo segundo la prohibición del trabajo de los menores de nueve años. Los mayores de esta edad y menores de doce podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico, siempre y cuando pudieran concurrir a la escuela.

Por su parte en el estado de Yucatán la Ley Alvarado reglamentó, además de otras instituciones el trabajo de mujeres y de los menores. Estos antecedentes nos demuestran que, aquellos que se han preocupado por los niños trabajadores, propugnan por que se prohíba el trabajo a temprana edad, y otros, conscientes de que este fenómeno social rebasa todo intento por disminuirlo, debido a que obedece a causas más profundas y complejas, tanto culturales, económicas y políticas establecieron una serie de normas que regulan el trabajo de aquellos menores de edad a quienes sí le esta permitido el trabajo, pero que no son en nada suficientes, pues el menor trabajador se ha encontrado siempre y hasta nuestros días en un estado de indefensión pues sus jornadas laborales exceden a la permitida por la ley.

Es por eso que los grupos sociales e instituciones de asistencia privada, pugnan porque se ajuste la ley a la dura realidad, estableciendo mecanismos más severos y eficaces que sancionen el trabajo de los niños menores de catorce años ya que el deseo de la Nación, desde el Constituyente de 1917, es prohibir el trabajo de los menores de catorce años, y que hay que hacer todo lo posible porque así sea. Autorizar el trabajo de los menores de catorce años sería traicionar a las generaciones mexicanas de ayer de hoy y del mañana.

2.1.4. El Nacimiento del Artículo 123 Constitucional

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del art. 5° como el del art. 123. Fue la filosofía de la Revolución que le da origen, produciéndose los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario. Así advertimos la clara intensión carrancista, que se orienta en un principio, a nivel de Proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas en favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción XX del art. 72, se permitirá que el poder legislativo dictase leyes sobre el trabajo. La fracción jacobina y radical, encabezada por Múgica y Jara, con la aportación de Victoria, y de Froylán C. Manjarrez, vino a cambiar las cosas. En ese momento la sensibilidad política de Carranza puso en juego el supremo recurso de hacer suyo lo que parecía una exigencia en contra y lanzó a la batalla a sus tres cartas fundamentales. Así Cravioto y Macías toman la palabra en la última sesión el 28 de diciembre y Pastor Rouaix acepta el encargo de presidir la comisión redactora del nuevo proyecto. De ello resulta que el art.123 nace en una fórmula de habilísima transacción a la que José Natividad Macías lleva un lenguaje marxista y una solución burguesa, de corte nacionalista.

Trueba Urbina afirma, en cambio, "que el art.123 está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista y en lo que

denomina la dialéctica marxista en el artículo 123, señala que ese precepto reconoce la lucha de clases, acepta la teoría del valor que consistiría en que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, admite la tesis de la plusvalía al limitar la jornada de trabajo y al establecer condiciones favorables a los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores, condena a la propiedad privada básicamente en forma indirecta a través del art. 27 constitucional y lleva, por último al humanismo marxista que conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases”.³¹

Es evidente que en el art. 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases, si sólo nos referimos al texto original, ya que en las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambió substancialmente. Es discutible si expresa, en cambio, la teoría del valor. Ponemos en tela de juicio que a través de la limitación de la jornada de trabajo, recoja el principio de la plusvalía el cual, sin embargo, reconocemos que está presente en el problema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Negamos en forma radical que en el artículo 123 se condene a la propiedad privada. Aceptamos, que los preceptos que lo integran, pueden coincidir con el humanismo marxista. No estamos, en absoluto, de acuerdo en que nuestra huelga profesional, destinada a equilibrar los factores de la producción “armonizando los derechos del trabajo con los del capital” pueda ser considerada como el

³¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit., p. 88.

instrumento de transformación de la sociedad, para provocar el advenimiento de una sociedad socialista. De esta manera había nacido el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la Historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución. Tanto el derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en el que la Revolución Habló socialmente.

Así fue, que en el texto de las fracciones relativas al trabajo infantil del artículo 123 constitucional quedara establecida la jornada de siete horas como máximo para el trabajo nocturno y prohíbe las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, prohíbe también a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y dispone que en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

En la fracción III, del mismo artículo, respecto de los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, estableció como jornada máxima, la de seis horas y dispuso además, que el trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

Por su parte la fracción IV del citado precepto concede al trabajador el disfrute de un día de descanso cuando menos por cada seis días de trabajo.

Fue decepcionante, en el aspecto de la protección a los menores trabajadores, el proyecto constitucional relativo al artículo 123, pues desde el punto de vista teórico resulta evidente la preocupación oficial de proteger a los menores trabajadores pero debemos dejar muy claro que esta protección no abarca a los menores de catorce años, quienes, en un muy alto porcentaje se incorporan a muy temprana edad al trabajo denominado informal, pero aún considerando que ésta protección se aplicara a los trabajadores menores de catorce años, no es suficiente, ya que dicho artículo 123 no establece en forma expresa, los derechos y prestaciones sociales de las que gozarán los menores trabajadores, limitándose sólo a establecer la edad y las condiciones en que prestará su trabajo. Lo que se traduce en un problema de soluciones complejas, de tal manera que estas disposiciones limitan la contratación de menores en condiciones favorables y en un país como el nuestro que presenta problemas de desempleo, será fácil encontrar adultos mayores de dieciséis años o de dieciocho años, que puedan ser contratados en perjuicio de los adolescentes de catorce años.

Por otra parte las estadísticas nos indican que el porcentaje de población joven es muy alto en el país además que en la familia mexicana es normal que se integre un salario familiar con el sueldo del padre y de los hijos menores; aún cuando estos no cuenten con la educación básica y mucho menos capacitados para trabajar.

La mayor de las veces los jóvenes desean prestar sus servicios para obtener ingresos que les permitan continuar sus

estudios con escuelas superiores y poder capacitarse.

2.1.5. Reformas y Adiciones al Artículo 123 En Materia de Trabajo de Menores

Durante el transcurso de su vigencia el artículo 123 Constitucional ha sido objeto de múltiples reformas, algunas menos afortunadas que otras, pero ninguna respecto del tema que nos ocupa, lo que es una clara muestra de la poca o casi nula importancia que representó la protección al trabajo de los menores.

Primera Reforma.- afectó al preámbulo y a la fracción XXIX, así como al artículo 73, fracción X y tuvo por objeto federalizar la legislación laboral (art. 73-X y preámbulo del 123), en virtud de que se consideró que era inconveniente mantener leyes laborales en cada Estado de la República. La fracción XXIX se reformó para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

CAPITULO III

LEGISLACION VIGENTE EN MATERIA DE TRABAJO DE MENORES ANTECEDENTES, PERSPECTIVAS Y EL DERECHO INTERNACIONAL

3.1. Antecedentes y Evolución de la Regulación Legal del Trabajo del Menor

Resulta indispensable hacer mención genérica de los antecedentes de la legislación vigente respecto del tema que nos ocupa, y con ello analizar su evolución y eficacia.

En 1682 por Real Cédula dictada por Carlos II, se prohibía a los indios menores de dieciocho años trabajasen en los obrajes e ingenios a menos que fuera en calidad de aprendices, prohibiéndose también a los indios menores de edad la obligación de tributar así como de que se dedicaran a la carga de mercancías en el campo.

Las Leyes Indias importante recopilación de los derechos de los naturales, puesta en vigor por el rey Carlos II de España en el año de 1689, que constan de nueve Libros y comprende la legislación promulgada por la Corona Española para el gobierno de sus posesiones en ultramar, las que están muy por encima, en cuestión de ética y equidad a las leyes coloniales estableciéndose expresamente la prohibición del trabajo a los menores de dieciocho años, o sea a los

indios que no habían llegado a la edad de tributar, aunque se les admitía en el pastoreo de animales, siempre y cuando tuvieran autorización de sus padres. Las Leyes de Indias esencialmente contenían principios morales y religiosos que pueden considerarse inspiradores e impulsoras del Derecho Internacional, por ser altamente respetables.

Destaca también la Real Cédula del 18 de febrero de 1697, la que se refiere tanto a preceptos de carácter general como a los relacionados con la libertad de trabajo de los menores, estableciendo una reglamentación con respecto a la jornada de trabajo, descanso dominical, vacaciones, salario, carácter de las remuneraciones e incluso normas de previsión social.

“En el México Independiente, se estableció el 15 de mayo de 1856, un Estatuto Orgánico Provisional en la República Mexicana, que en su artículo 33 señalaba que; “los menores de cartoce años no podían obligarse en relación laboral contractual, sin la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos la autoridad política, fijará el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use los malos tratamientos para con el menor o no provea a sus necesidades según lo convenido, o no lo instruya convenientemente”.³²

³² BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Jurisprudencia de Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. México. 1992. p. 697.

Por otra parte, el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano dictado por Maximiliano en 1865, establecía: "Nadie puede obligarse a prestar sus servicios personales, sino temporalmente, y para empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la autorización de sus padres o curadores a falta de ellos, de la autoridad política. A los menores de doce años, sólo podrá hacerse trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.

El 24 de julio de 1873, el gobierno de Lerdo de Tejada expidió una ley que prohibía a los menores de diez años de los dos sexos el trabajo en las minas, talleres, fundiciones y fábricas.

El 13 de marzo de 1900, Porfirio Díaz expidió una ley por la que se establecen en forma más amplia medidas de protección a los menores trabajadores.

En la etapa revolucionaria, el 4 de enero de 1907, al resolver un problema laboral de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, Porfirio Díaz, dicta un laudo presidencial en el que se señala que no se admitirán para trabajar en las fábricas a los menores de siete años y sólo a los mayores de esa edad, en el caso de que tengan el consentimiento de sus padres, en todo caso, se le dará trabajo una parte del día para que puedan acudir a la escuela para

terminar su instrucción primaria.

A principio de siglo, los Códigos sanitarios de los Estados de Yucatán del 21 de septiembre de 1910 y de México del 2 de octubre de 1914 prohibían el trabajo de menores de catorce años en fábricas y talleres, retomando así, el programa del Partido Liberal Mexicano. Posteriormente la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado del 15 de diciembre de 1915 impedía el trabajo de los menores de trece años y de quince en el caso de mujeres.

3.1.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Menores Trabajadores en la Ley Federal del Trabajo Vigente

En la primera etapa de la época contemporánea a causa de los conflictos políticos y religiosos, no se considero ni se legisló en relación al menor trabajador. Es hasta 1962 que se establecen reformas constitucionales incorporandose al Derecho Positivo disposiciones de protección al menor trabajador y a la mujer.

“En la etapa presidencial del licenciado Adolfo López Mateos en la abrogada Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, se le dedicaba a los menores trabajadores el capítulo VII Bis, titulado Trabajo de Menores y contenía un sólo artículo, el 110 dividido en ocho fracciones, todas estas antiguas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no obstante el tiempo de haber

sido promulgadas, fueron reproducidas en su totalidad y casi en forma exacta por la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, sólo con la adición de la obligación de impartir capacitación y adiestramiento al menor trabajador, la prohibición de laborar en trabajos nocturnos industriales los menores de dieciocho años, así como lo establecido en los artículos 73 y 75 de la citada Ley ".³³

Posteriormente se modificaron varias fracciones del artículo 123 Constitucional apartado A, mismo que en su fracción III dispone:

"Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años; (en vez de los doce años, que en ese entonces se permitía trabajar)"

La fracción XI precisa que los menores de dieciseis años no serán admitidos en el trabajo extraordinario.

Por otro lado la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hace referencia al menor y sus derechos laborales en el artículo 5º y 123 apartado A, en sus incisos II, III y XI y la Ley Federal del Trabajo en el artículo 5º, retoma las disposiciones constitucionales e indica; "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo

33 FARID MARQUET RODRIGUEZ, Alfredo. Marco Jurídico que protege a los menores que trabajan en el D.F., en jornadas de análisis sobre la problemática de los niños que trabajan en el Distrito Federal. ARDF, DDF, México, 1990.

que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años.

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las 22 horas, para menores de dieciseis años;

El artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe la utilización del trabajo de menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciseis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En su artículo 23 establece que; los mayores de dieciseis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce años y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de conciliación, del Inspector del trabajo, o de la Autoridad Política.

Sin embargo, la parte más específica en cuanto al trabajo de los niños está constituida por el Título Quinto bis de la Ley que incluye los artículos 173 a 180.

Las disposiciones más relevantes de este Título son las siguientes:

Artículo 173.-El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciseis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

El artículo 174 impone el certificado médico como requisito para el trabajo de los menores entre catorce y dieciseis años.

En la práctica esta disposición generalmente no se cumple, ya que en muchos lugares donde se emplean menores en muchas ocasiones existe desconocimiento por parte de los empleadores de los requisitos que se deben cumplir para poder emplear menores de edad de acuerdo a lo que establece la ley, ejemplo de estos casos se presentan en la Central de Abasto donde como ya lo hemos mencionado la ley en materia laboral no se cumple.

Por otro lado las empresas que llegan a contratar menores de edad, si consideran el certificado medico como requisito indispensable en su favor para poder contratar menores de edad para efectos del seguro de gastos medicos y en ocasiones para emplearlo en labores adecuadas a su condición física.

El artículo 175 establece los trabajos prohibidos a los menores de dieciseis años, dentro de esta lista encontramos: las labores peligrosas o insalubres, los trabajos ambulantes sin la

autorización de la Inspección del Trabajo y los trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Nuevamente esta disposición se convierte en letra muerta para los cientos de menores que trabajan en el sector informal de la economía y que en consecuencia no está regulado por la ley, tal es el caso de los menores carretilleros y diableros que trabajan en la Central de Abasto, en jornadas que exceden por mucho lo establecido por la ley, en condiciones físicas de riesgo, cargando y transportando bultos de hasta 200 kilos de peso los siete días de la semana, además de otros riesgos, que afectan gravemente su salud y desarrollo físico.

El artículo 177 fija las jornadas laborales del menor de dieciseis años a seis horas diarias con una hora de descanso en cada período de tres horas.

En el caso de los menores que trabajan en la Central de Abasto, sus largas jornadas son ininterrumpidas, incluso toman sus alimentos mientras transportan las mercancías, ya que dadas las características del trabajo que realizan, a mayor jornada mayor ingreso.

Esta es la idea que los menores trabajadores tienen al respecto, pero la realidad no es siempre es así.

**ESTA TEXA NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

El artículo 178 retoma la prohibición del trabajo de los menores de 16 años en horas extras, así como los domingos y días de descanso obligatorio. Sin embargo, el mismo artículo prevé su violación y la sanción, cuando menciona que; en caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75. Nos permitimos un breve comentario al respecto; el caso de los "cerillos" que trabajan en los supermercados, éstos no reciben salario alguno por parte de la empresa, su remuneración la constituyen exclusivamente las propinas de los clientes. Por lo que la reglamentación del artículo 178 queda sin efecto, aunque estas tiendas estén abiertas en los días previstos y tengan mayor carga de trabajo.

El artículo 179 otorga por lo menos un período de 18 días laborales de vacaciones pagadas a los menores de dieciseis años.

Respecto de esta disposición, los menores que trabajan en la Central de Abasto como los diableros, ayudantes en almacenes y bodegas y vendedores ambulantes, no gozan de este derecho y sólo algunos que provienen del interior de la República regresan una vez al año a su lugar de origen a visitar a su familia.

El artículo 180 indica las obligaciones de los patrones que tengan a su servicio a menores de dieciseis años, dentro de las

cuales, cabe la obligación de otorgar capacitación.

En la Central de Abasto existe gran renuencia por parte de los locatarios y autoridades por aceptar que allí trabajan menores de catorce años, por lo tanto, no se les reconoce ninguno de los derechos que la ley establece y mucho menos el de la capacitación.

Existen otras disposiciones relativas al trabajo de los menores dispersas dentro de la ley como las siguientes:

Lo dispuesto por el artículo 362 que permite a los niños mayores de catorce años formar parte de los sindicatos, el artículo 372 sube la edad a dieciseis años para formar parte de la directiva de los mismos.

El artículo 154, relativo a la competencia de los inspectores del Trabajo, enumera como primera atribución la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que reglamentan el trabajo de menores.

En cuanto al derecho procesal laboral, el artículo 691 otorga capacidad a los menores para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, y en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciseis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

A su vez el artículo 995 establece la sanción al patrón que viola estas normas. La multa está fijada por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo diario.

“Como podemos observar los antecedentes de la legislación actual demuestran una cierta preocupación por la protección al trabajo de los menores desde antes del desarrollo del capitalismo.

Sin embargo esta legislación prevista para sectores de actividades deja muchas labores realizadas por niños fuera de su alcance y por lo tanto no tienen ninguna protección legal, como el caso de los menores trabajadores de la central de abasto quienes, sin contar con la edad mínima permitida para trabajar realizan trabajos superiores a su fuerza física en condiciones de alto riesgo, en jornadas superiores a las que marca la ley, no recibiendo salario alguno, sino que al igual que los "cerillos" en los supermercados, solo reciben propina de los clientes de esos centros comerciales”³⁴

En el mismo caso se encuentran los menores trabajadores de la Central de Abasto quienes no reciben salario alguno y la paga por sus servicios se limita a simples propinas a criterio de quién solicita el servicio.

³⁴ STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores. Universidad Autonoma Metropolitana. Azcapotzalco. México 1993, p. 135

3.1.2. La Organización Internacional del Trabajo OIT, su Estructura, Funciones y la Reglamentación en Materia de Trabajo Infantil

La primera guerra mundial transformó el mapa social y económico del mundo. Fruto del proceso de paz la Organización Internacional del Trabajo OIT fue creada en 1919, y su nacimiento se basó en la parte XIII del Tratado de Versalles, en cuyo capítulo II, Principios Generales (artículo 427), figuraba el artículo 41 de la Constitución original (modificado en 1946) que gira en torno del principio de que el trabajo no es una mercancía. Establecía que diversos procedimientos y principios eran de importancia particular y urgente, siendo uno de ellos:

6.- La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.

En este documento (Tratado de Versalles.) se afirma que "una paz universal y permanente sólo puede basarse en la Justicia Social." Por lo tanto el objetivo de esta nueva organización es la búsqueda de la justicia social. La principal característica de la OIT consistente en su composición tripartita. La OIT, es la fuente de las conquistas sociales características de la era industrial, tales como la jornada de trabajo de ocho horas, la protección de la maternidad, la

legislación sobre el trabajo infantil y toda una serie de políticas de fomento de la seguridad en el lugar de trabajo y de las relaciones laborales armoniosas. Veinticinco años más tarde, la OIT, adoptó la Declaración de Filadelfia, en la que se reformulan y amplían vigorosamente sus metas y principios básicos.

En 1946, la OIT se convirtió en el primer organismo especializado asociado a las Naciones Unidas. En 1969, con motivo de su 50° aniversario, la Organización recibió el Premio Nobel de la Paz.

La estructura tripartita de la OIT, en cuyos órganos participan conjuntamente representantes de los empleadores, de trabajadores sindicalizados y de los gobiernos, es única en el sistema de las Naciones Unidas.

La Estructura Orgánica de la OIT la Constituyen los siguientes órganos;

LA CONFERENCIA GENERAL; se reúne en junio de cada año. Esta asamblea general está integrada por delegaciones de cada país miembro que se componen de cuatro delegados (dos representantes del gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores). Es la Conferencia que a votación de las terceras partes de los presentes, adopta las normas internacionales del trabajo que conforman el Código Internacional del Trabajo (desde su creación 171 convenios y 178 recomendaciones).

EL CONSEJO DE ADMINISTRACION; es el órgano ejecutivo, compuesto de 56 miembros (28 representando a los gobiernos, 14 a los trabajadores, y 14 a los empleadores) electos por la Conferencia. El Consejo de Administración nombra al Director General de la Organización y dirige las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo.

LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; con sede en Ginebra, es el órgano permanente de la OIT, desempeña funciones administrativas, pero tiene esencialmente actividades de investigación, de asistencia técnica a los gobiernos, así como a las organizaciones de trabajo y de empleadores de los países miembros por medio de sus expertos. La OIT posee una red de oficinas regionales repartidas en el Mundo; México es sede de una de estas oficinas.

Funciones.-esta organización tiene dos tipos de funciones: por un lado una importante función normativa con la elaboración y vigilancia del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo; y por otra parte una función de cooperación técnica tripartita con los Estados miembros.

La Normatividad de la OIT se compone de dos tipos de instrumentos: Los Convenios Internacionales y las Recomendaciones

Los Convenios Internacionales del Trabajo están abiertos a la ratificación de los Estados miembros. Son equivalentes a tratados

internacionales que obligan a los Estados que los ratifican, los cuales se comprometen voluntariamente a aplicar sus disposiciones, a adaptar su legislación y su práctica nacional, a lo que en ellos se estipula, y a aceptar una supervisión internacional.

Cabe mencionar que a pesar de no haber ratificado un convenio, los Estados miembros tienen obligaciones con respecto a los convenios adoptados por la Conferencia General. Por el artículo 19 de la Constitución de la OIT, los miembros están obligados a someter el convenio a las autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas y, posteriormente, deben informar sobre las medidas adoptadas, informando con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados del convenio.

Las Recomendaciones Internacionales de Trabajo establecen directrices no obligatorias que pueden orientar la legislación y la práctica nacionales, y en ocasiones son complementarias a los convenios.

Desde su creación en 1919 a la fecha, ha perseguido el objetivo de la abolición del trabajo infantil y la necesidad de crear una Inspección del trabajo para asegurar el cumplimiento de las normas laborales, a través de la adopción de numerosos convenios.

“Entre 1919 y 1996 se adoptaron 176 convenios y 183 recomendaciones; estas normas abarcan una gran variedad de cuestiones vinculadas al mundo del trabajo, incluidos ciertos derechos humanos fundamentales, la administración del trabajo, las relaciones de trabajo, la política de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la seguridad y la salud en el trabajo, el empleo de las mujeres, el trabajo de los niños y el empleo de ciertas categorías especiales, como los trabajadores migrantes y la gente del mar.”³⁵

Se puede observar cómo de 1919 a 1973 la actividad normativa de la OIT en cuanto al trabajo infantil fue muy intensa, como lo comprueba la cantidad impresionante de textos sobre el tema, y también cómo dicha actividad se realizó en forma sistemática, tratando de cubrir todos los sectores laborales, el trabajo industrial, la agricultura, el trabajo no industrial y algunos más.

Sin embargo, este tipo de técnica legislativa presenta inconvenientes tales como la posibilidad de crear ciertos desequilibrios de una rama a la otra y, sobre todo dejar algunas actividades sin reglamentación; el trabajo informal por ejemplo. Esta es la razón por la cual la OIT en 1973 cambia de técnica y adopta un instrumento general de regulación del trabajo infantil. Se trata del Convenio 138, complementado por la Recomendación 146.

Si se pretende medir el impacto o el éxito de las normas

³⁵ Idem.

internacionales protectoras del menor trabajador, una forma de hacerlo consiste en analizar la cantidad de ratificaciones de estos convenios internacionales por parte de los Estados miembros de la Organización.

“Veamos la suerte de los principales convenios en los 20 países de América Latina:

Convenio 5 (edad mínima, industrial): 6 ratificaciones

Convenio 6 (trabajo nocturno, industrial): 4 ratificaciones

Convenio 10 (edad mínima, agricultura): 4 ratificaciones

Convenio 59 (edad mínima, industria revisado): 2 ratificaciones

Convenio 81 (inspección del trabajo): 16 ratificaciones

Convenio 90 (trabajo nocturno, industria revisado): 11 ratificaciones

Convenio 138 (edad mínima): en América Latina 7 ratificaciones de un total a nivel mundial de 40 países. Los países Latinoamericanos son: Costa Rica, Cuba, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Uruguay y Venezuela”³⁶

A partir de estas cifras, se puede concluir que en los países de América Latina, la ratificación de los convenios de la OIT es todavía insuficiente y se requieren mayores esfuerzos para conseguir mayores ratificaciones. El desconocimiento de los convenios de la OIT

³⁶ NUÑEZ PALACIOS, Susana. La Convención Sobre Los Derechos del Niño, en la Problemática del niño en México. UAM. UNICEF, OIT, COVAC. México. 1991. p.32.

por la población incluyendo a los abogados laboristas explican que los gobiernos no sean presionados para ratificarlos.

3.1.3. Los Principales Ordenamientos Jurídicos Internacionales que Regulan el Trabajo Infantil, el Convenio 138 y la Controversia de su Aplicación

1.-LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO.

La Declaración de los Derechos del Niño fue adoptada por unanimidad por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1959; y por ser una declaración no implica ninguna obligación legal por parte de los Estados, sin embargo su adopción marcó una etapa considerable en el camino del reconocimiento de los derechos de los menores al estar contemplados por primera vez en un instrumento de carácter internacional.

El texto no precisa esta edad mínima, pero la Declaración incluye en otra de sus partes los derechos al desarrollo y a la escolaridad del niño, por lo que se puede interpretar que la edad mínima debería establecerse por cada país en función de estos factores y, en particular de la edad prevista para la escolaridad obligatoria.

2.-LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO.-Con fecha del 20 de noviembre de 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención

Internacional Sobre los Derechos del Niño, después de 10 años de trabajo.

“Este texto, por su carácter de Convención Internacional tiene fuerza de ley para los Estados que lo ratifican. México fue uno de los países pioneros en ratificar este instrumento internacional, puesto que el senado de la República lo aprobó el 19 de junio de 1990. Por lo tanto, este texto, en el caso de México, conforme a las disposiciones constitucionales, es Ley Suprema en toda la Nación”³⁷

La regulación del trabajo de los menores es objeto del artículo 32 de la Convención que dispone lo siguiente:

1.- Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

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

a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;

³⁷ Idem

b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo y;

c) Estipularán las penalidades y otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación eficaz de este artículo.

La única aportación de la Convención en el aspecto del trabajo infantil consistente en la obligación, por parte de los Estados, de adoptar medidas legislativas, pero también administrativas, sociales y educacionales para asegurar su cumplimiento. Esto constituye un paso importante puesto que se reconoce que el Derecho, por sí solo, no permite la eliminación del trabajo infantil. El trabajo de los menores no se elimina por decreto, el papel de la ley deja de ser mítico, otras medidas complementarias se revelan como necesarias para cumplir este objetivo.

La Declaración Mundial en favor de la infancia.- El 30 de septiembre de 1990, se celebró en la ciudad de Nueva York, la primera Cumbre Mundial en favor de la infancia, en la que participaron 71 jefes de Estado y de Gobierno de todas las partes del mundo, incluyendo el Presidente de México quien en su intervención, planteó la necesidad de resolver los problemas que amenazan a la niñez de nuestra época.

La Declaración Mundial, cuyo texto está constituido por 25 artículos, divididos en cinco capítulos: el problema, las posibilidades,

la tarea, el compromiso, las medidas.

En la descripción del problema, se manifiesta que día a día, millones de niños son víctimas de los flagelos de la pobreza y las crisis económicas, el hambre y la falta de hogar, las epidemias, el analfabetismo y el deterioro del medio ambiente. Sufren los graves efectos de la falta de un crecimiento sostenido y sostenible en muchos países en desarrollo sobre todo en los menos adelantados, y de los problemas de la deuda externa.

En cuanto al Compromiso, se dispone: Para velar el bienestar de los niños se deben adoptar medidas políticas al más alto nivel.

Estamos decididos a hacerlo. Es importante subrayar aquí el hecho de que con esta Declaración la problemática de los menores deja de ser una problemática nada menor que debe resolverse en el seno familiar ya que es considerada como un asunto familiar del más alto nivel, el fenómeno adquiere su verdadera dimensión.

El artículo 20 fracción VI precisa: Nos esforzaremos porque se ejecuten programas encaminados a preparar a los niños para realizar actividades productivas y para aprovechar las oportunidades de aprendizaje permanente, por ejemplo, por medio de la capacitación profesional y permitir a los niños llegar a la vida adulta en un medio cultural y social que les dé apoyo y sea enriquecedor.

La fracción siguiente agrega: "Nos esforzaremos por mejorar la situación de millones de niños que viven en circunstancias especialmente difíciles, niños que se encuentran en condiciones de desventaja desde el punto de vista social y niños explotados"

El artículo 25 merece ser mencionado puesto que afirma: "No puede haber una tarea más noble que la de dar a todos los niños un futuro mejor."

El texto anterior pudiera parecer a primera vista, como una declaración de buenas intenciones, pero la firma de éste por 71 Jefes de Estado y de Gobierno, así como la elaboración del Plan de Acción da a esta Declaración una fuerza muy importante.

El Plan de Acción .- Este texto se compone de 36 artículos y un apéndice, en el cual se describen las metas a alcanzar en favor de los niños en el decenio de 1990, los 36 artículos están divididos en tres capítulos: introducción, medidas específicas relacionadas con la supervivencia, la protección y el desarrollo del niño, y medidas complementarias y supervisión.

El aspecto laboral se localiza en la segunda parte, en el artículo 23 que a continuación cito: "Hay más de 100 millones de niños que trabajan, a menudo realizando tareas difíciles y peligrosas y en contravención de las convenciones internacionales en virtud de las cuales se les debería proteger de la explotación económica y no se debería permitir que realizarán trabajos que interfirieran con su

educación y pusieran en peligro su salud e impidieran su pleno desarrollo. Teniendo esto presente, todos los Estados deberían esforzarse por poner fin a esas prácticas de trabajo de los niños y velar por la protección de las condiciones y circunstancias de los niños que trabajan en forma legítima, a fin de dar a esos niños oportunidades adecuadas para criarse y desarrollarse sanamente".³⁸

Respecto de la normatividad internacional, el compromiso es claro: lucha contra el trabajo infantil y protección a los niños que trabajan legalmente.

El Convenio 138.-este convenio constituye el marco jurídico internacional fundamental en cuanto al trabajo infantil, este convenio tiene como objetivo la desaparición total del trabajo de los niños y deberá substituir progresivamente todos los convenios anteriores.

En su artículo 2º indica que "Los Estados se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil, y elevar progresivamente la edad mínima a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

El artículo 3º precisa un mínimo de edad de 15 años y que no debe ser inferior a la edad de la escolaridad obligatoria. Este convenio prevé que aquellos países cuyos medios económicos y

³⁸ Ibidem. 141.

educativos estén insuficientemente desarrollados, pueden especificar inicialmente una edad mínima de catorce años. Para los trabajos peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, la edad mínima se fija a los dieciocho años y puede rebajarse a dieciséis si la salud, la seguridad y la moralidad de los menores están plenamente garantizadas y cuando los menores hayan recibido una capacitación especial para estos trabajos.

Para trabajos ligeros, se podrán permitir estos trabajos a menores de trece a quince años (o de doce a catorce años), a condición de que estos trabajos no perjudiquen la salud o el desarrollo de dichos niños, ni impidan su asistencia a la escuela o a programas de capacitación profesional.

Lo más importante de este convenio reside en su campo de aplicación, ya que tiene validez para cualquier tipo de trabajo y no únicamente para algunas ramas de actividades.

Finalmente, el convenio estipula que los niños trabajadores no podrán tener condiciones de trabajo o salario inferiores a los que recibiría un trabajador adulto.

3.1.4. Los Principales Convenios Internacionales Ratificados por México ante la OIT en materia de Menores Trabajadores

La política de México en cuanto a estas normas muestra claramente que el tema del trabajo infantil no ha sido de gran interés hasta la fecha. ya que de los convenios mencionados, únicamente el Convenio núm.6, revisado por el Convenio núm. 90, relativo al trabajo no industrial y los Convenios 123 y 124 sobre el trabajo en las minas, fueron ratificados.

Es lamentable la ausencia de ratificación de las normas protectoras relativas al trabajo de los menores en la industria y en la agricultura, pero sobre todo es lamentable la ausencia de ratificación por parte de México del convenio138 el que hoy, constituye el marco jurídico fundamental en cuanto al trabajo infantil.

Ante el incremento acentuado de millones de niños trabajadores a nivel mundial durante la última década, la OIT, ha tenido que modificar sus objetivos. La abolición del trabajo infantil sigue siendo el objetivo principal, pero este objetivo no se puede alcanzar de inmediato, sino que debe ser una meta a futuro, mientras se debe buscar la eliminación del trabajo infantil por medio de programas nacionales, detección, lucha y abolición del trabajo de los niños más jóvenes, del trabajo insalubre y peligroso de la economía informal.

3.2. Las Autoridades del Trabajo en Materia de Trabajo de Menores

Autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y se pueden clasificar de acuerdo a sus atribuciones en autoridades administrativas, en este supuesto se encuentran la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, La Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, Las Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de trabajo y finalmente la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades, esta tarea esta encomendada a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Las autoridades jurisdiccionales están representadas por las Juntas Federales y Locales de Conciliación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

El Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del capital y del trabajo.

Los Inspectores del Trabajo "son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley y sus reglamentos. Además tienen una importante función social que desafortunadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones. En el artículo que se comentan y en los que le siguen, se reglamentan las actividades principales de los Inspectores del Trabajo; pero en otras disposiciones de la Ley también se les confiere otras atribuciones. No debe pasar inadvertida la importancia social que concede la Ley a los Inspectores del Trabajo, no sólo para la vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patrones, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacionado con participación de utilidades.(Artículo 125 fracción II)³⁹

Respecto del tema que nos ocupa la fracción 1. del artículo 541 atribuye a los Inspectores de Trabajo el vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo seguridad e higiene, por lo que es importante destacar la función social que a estos inspectores les confiere la ley, respecto del trabajo infantil, de realizarse con ese criterio social coadyuvaría a evitar que cada vez sea mayor el número de niños que se incorporan al trabajo tanto en el sector formal como informal.

³⁹ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa, México, 1994. p. 215.

CAPITULO IV

ACTUALIZACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA CENTRAL DE ABASTO

4.1 . La Creación de la Central de Abasto

Desde su creación a principios de la década pasada, la Central de Abasto de la Ciudad de México tuvo como objetivo primordial, el desarrollo del comercio de gran mayoreo. En su concepción se pensó no solo en su complejo sistema de distribución y abasto alimentario, sino también en garantizar la oferta diaria de un servicio de calidad para sus miles de usuarios.

La Central de Abasto se inauguró el 24 de noviembre de 1982, es la más grande de América Latina y una de las tres de mayor tamaño en el mundo.

Cuenta con una superficie total de 2 millones 193 mil metros cuadrados en los que están construidas 2 mil 182 bodegas, mil 445 locales comerciales, 62 baños públicos, 5 mil cajones de estacionamiento, 3 mil 250 cajones en patios, un consultorio, Casa de cambio y 17 sucursales de nueve bancos.

De manera oficial se dice que trabajan en el mercado ochenta y cinco mil personas, setecientos cincuenta efectivos de

vigilancia, además de entre cuatrocientos y quinientos menores trabajadores.

Las ventas al mayoreo y al menudeo se realizan entre las cuatro de la mañana y las cuatro de la tarde, sin embargo la Central se encuentra funcionando las veinticuatro horas del día, puesto que permanentemente están llegando camiones de carga con verduras y frutas para ser vendidos en las horas estipuladas.

Desde el inicio de su funcionamiento el crecimiento de las operaciones comerciales de la Central ha requerido el constante mejoramiento de la infraestructura y los servicios para el logro de los objetivos de la comercialización.

La Central de Abasto ha tenido desde su origen el objetivo de garantizar el abasto de productos hortifrutícolas, reduciendo la intermediación y propiciando la comercialización directa de productores para evitar el ocultamiento y la especulación. Antes de que funcionara la Central de Abasto en la comercialización de productos hortifrutícolas y de abarrotes se presentaban problemas crónicos tales como intermediación excesiva, infraestructura comercial insuficiente, captación de excedentes por acaparadores, falta de locales para el desarrollo de la actividad comercial, reexpedición de mercancías, incluso a su lugar de origen. Todo ello repercutiendo en los precios al consumidor final.

Con el paso del tiempo la céntrica ubicación de la Merced generó problemas de manejo y conservación de productos, además para el desarrollo de la actividad comercial, en la Merced era utilizado el trabajo familiar, se ha calculado que había entre seis y diez mil, diableros o carretilleros trabajando a destajo, desde luego, sin contar con prestaciones sociales por sus jornadas de diez a doce horas diarias.

Como respuesta a toda esta problemática y después de estudios y análisis, la Regencia de ese entonces asumió el compromiso de edificar un mercado central que en el que se ubicaran todas las instalaciones destinadas a facilitar el abasto y la distribución mayorista de alimentos en la ciudad. Este compromiso se formalizó en abril de 1970 al declarar de utilidad pública la construcción de la Central de Abasto para la Ciudad de México, y en septiembre de ese mismo año se desincorporan del dominio público los terrenos ubicados en la Delegación Iztapalapa, conocidos como Chinamperías, destinadas para la construcción de la Central de Abasto, las que abarcaban 327 hectáreas lo que implicaba la necesidad de trabajos de urbanización para dejar esa zona perfectamente habilitada.

Por diversos motivos el proyecto se detuvo algunos años siendo hasta julio de 1978 que el Director de la Comisión para el Desarrollo Urbano (CODEUR), Lic. Patrocinio González Blanco, retoma el tema planteando la desaparición del mercado de la Merced como centro de distribución mayorista, y evitar la pérdida del 40% de millón y medio de productos perecederos. La planeación y solución de

la problemática estaría a cargo de las Secretarías de Comercio, Agricultura y Recursos Hidráulicos y el DDF.

4.1.1. La Estructura Jurídica de la Central de Abasto y el Fideicomiso

Desde 1979 dieron comienzo los trabajos para la elaboración del marco jurídico que fundamentaría la existencia y funcionamiento de la Central de Abasto y en marzo de 1981 iniciaron los trabajos de construcción de la Central de Abasto quedando en ese mismo año protocolizado el contrato de Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto del Distrito Federal, mediante la escritura Pública número 11 de fecha 7 de julio ante el notario público 125 del Distrito Federal, Lic. Alejandro Alfredo Ramírez.

La Central de Abasto quedó diseñada como una figura hexagonal, cuyo eje central mide 2,250 metros localizándose en los extremos del eje las entradas y salidas, tal como se puede apreciar en el plano que se ilustra en el anexo No. 1

La administración de la Central de Abasto se definió como bipartita, ya que el contrato que formalizó la existencia del Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto del Distrito Federal se celebró entre el Departamento del Distrito Federal y su

organismo desconcentrado CODEUR como fideicomitente y fideicomisario, y el Banco Mexicano Somex S.A. (hoy Banco Santander Mexicano) como institución fiduciaria. Se previó que los comerciantes que se adhirieran con el nombre de participantes tendrían el mismo carácter de fideicomitentes y fideicomisarios adquiriendo el derecho de uso y aprovechamiento por noventa y nueve años. El fiduciario asumió el manejo de recursos financieros y el registro contable. El fideicomiso quedó formalmente integrado el 23 de julio de 1981, fecha en que se celebró el convenio.

Cada fideicomitente recibió un certificado fiduciario de aportación, expedido por la institución fiduciaria y de esta manera se acreditaron los derechos y obligaciones de todas las partes integrantes

Con fundamento en la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se constituyó el Comité Técnico y de Distribución de Fondos, facultado para determinar la organización, la administración el control de operación y muy especialmente para emitir el Reglamento Interior para el funcionamiento de la Central.

Las normas oficiales que regirán todas las actividades comerciales dentro de la Central de Abasto fueron elaboradas por la Dirección de Normas Comerciales de la Secretaría de Comercio, las Secretarías de Patrimonio y Fomento Industrial, Agricultura, Pesca, por CONAFRUT, la Coordinación de Proyectos de Desarrollo de la Presidencia, centros de enseñanza superior, y organizaciones de

comerciantes, siendo estas normas el Instructivo General de Operación, y el Reglamento Interior de la Central de Abasto.

El 24 de noviembre de 1982 el entonces Presidente, Lic. José López Portillo hizo la inauguración oficial y la calificó como, la obra utilitaria más grande que se ha hecho en el país.

La Central de Abasto esta representada por un Director General según dictamen de la Oficialía Mayor del DDF. Con las siguientes facultades y obligaciones:

Representar legalmente a la Central, poseer todos los derechos y acciones que se requieren para el cumplimiento y ejecución del Fideicomiso, con amplias facultades para pleitos y cobranzas y actos de administración.

Representar al Comité Técnico del fideicomiso con las facultades que el mismo le otorgue, ejecutar acuerdos, promover y desarrollar programas de capacitación y asistencia técnica, concertar acciones con instituciones públicas y privadas, vigilar el cumplimiento de reglamentos y de las disposiciones legales que rigen a la Central. (otra figura importante dentro de la estructura jurídica, en la toma de decisiones, lo constituye el Presidente del Comité Técnico).

Además de habersele delegado facultades plenas de gobierno en la jurisdicción de la Central para la coordinación de servicios con las mismas facultades que un delegado político.

4.1.2. Las Cooperativas su Administración y Funcionamiento

La Central de Abasto es por sus dimensiones y las actividades que allí confluyen, una ciudad dentro de la ciudad con problemas y conflictos como en cualquier otro lugar donde diariamente la actividad comercial a gran y menor escala involucra intereses de todos tipos.(desde el gran comerciante o locatario, transportista, pepenadores, comerciantes ambulantes, prestadores de servicios).

Desde que funcionaba el mercado de La Merced fueron muy importantes los diableros o los carretilleros, personas que transportan en los "diablitos" las diversas mercancías su especialidad es el acarreo, la estiba y la desestiba a través del uso de la "carretilla" o "diablos."

En la Central de Abasto encontramos a los carretilleros en dos tipos de organizaciones: las cooperativas y las asociaciones civiles. Son muchas y muy variadas las opiniones sobre la cantidad de carretilleros que actualmente laboran en la Central, pero se puede pensar entre unos ocho y diez mil, sin embargo muchos de ellos tienen una presencia fluctuante, ya que algunos se dedican también a actividades ligadas a la agricultura u otro tipo de empleos por lo cual en algunas épocas del año el número de menores carretilleros decrece.

Las Sociedades Cooperativas llegaron a la Central el 16 de noviembre de 1982, organizándose con la idea de que los carretilleros mejoraran sus condiciones de trabajo y de vida.

El gobierno de la Ciudad de México participó en la formación de las cooperativas, desde la época en que se diseñó y construyó la Central, se hicieron estudios y encuestas para determinar las mejores opciones.

En aquél momento participaron el área de Fomento Cooperativo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Banco de México con FOSOC, la Confederación Nacional Cooperativa de la República Mexicana, CCL y CODEUR. De tal manera que en noviembre de 1982 quedaron constituidas las cooperativas de carretilleros, para tal efecto el gobierno de la ciudad gestionó un préstamo con el Banco Obrero por \$1,236,000.00 para cada cooperativa y con ello arrancó el funcionamiento; es decir, se compraron las carretillas y el material de trabajo; por otra parte, el Fideicomiso Central de Abasto proporcionó los locales en que se ubicaron. Quedaron registradas en la Confederación Nacional de Cooperativas, hasta la desaparición de ésta en 1994.

Uno de los servicios a los que acuden numerosos niños trabajadores son los locales de alquiler de diablos o carretillas, también llamados "sectores". Durante las visitas de observación y las entrevistas se detectó la existencia de dos sectores principales uno

dentro de la zona de frutas y legumbres y otro en la zona de flores y hortalizas.

“Las cooperativas, establecidas formalmente con Acta y Bases Constitutivas funcionan con base en una Asamblea General, en un consejo de Administración y en un Consejo de Vigilancia, estos últimos cuentan con un presidente, un secretario y un vocal; además, se conforman comisiones según las necesidades, por ejemplo puede haber comisiones de previsión social o de educación cooperativa.

Tratándose del carretilero adulto, este ingresa a las cooperativas por su libre voluntad y para ello debe cubrir los requisitos de entregar alguna documentación relativa a identificación, ser, mayor de dieciséis años y pagar por su certificado de aportación, que es como una cuota de inscripción. Posteriormente deberá cubrir otra cantidad por concepto de seguro social, a cambio, de ello tiene las ventajas de ser apoyado y defendido en caso de sufrir un accidente, se lastimen u ocasionen daños a terceros, en ocasiones reciben ayuda de despensa alimentaria y para materiales escolares de sus hijos. “Es así como existen dentro de la Central treinta organizaciones de carretileros, entre las conformadas en cooperativas y las asociaciones civiles. En el caso de los menores de edad que se interesan por trabajar, deberán contar con un permiso expreso por parte de sus padres para que la organización los acepte.”⁴⁰

⁴⁰ COTA GUZMAN, Hilda. XV Años de la Central de Abasto de la Ciudad de México. Offset. México. 1997. pág. 37.

Respecto de las que se constituyen como asociaciones civiles, en este tipo de organizaciones los carretilleros tienen acceso a una carretilla mediante el pago de una cuota de manera permanente, tal es el caso de; La Unión de Estibadores, Cargadores y Similares del DF, AC, Unión de Prestadores de Servicios y Arrastre, AC, Asociación Unica de Trabajadores, Carretilleros y Estibadores no Asalariados del Mercado de Flores y Hortalizas de la Central de Abasto, AC, Unión de Estibadores, Cargadores y Maniobristas en Frutas, Legumbres y Abarrotes en General del DF, etc., sólo por mencionar algunas de las organizaciones que trabajan con este sistema.

Como ya lo hemos mencionado antes, dentro de la Central coexisten diversas organizaciones que agrupan a esta cooperativas y asociaciones civiles, entre las que destaca por el numero de agremiados, La Coalición Urbana de Organizaciones Democráticas y Urbanas (CODUC), la que funciona en el sector carretillero con aproximadamente 1,200 integrantes. Los caretilleros de CODUC tienen representantes por pasillos, los que a su vez se aglutinan en coordinadora, a esta organización, también están afiliados, arpilleros, vendedores ambulantes, boleros, recolectores de cajas de cartón y recolectores de desechos.

Otra organización de este tipo de importancia dentro de la Central la constituye, La Coalición de Carretilleros de la Central de Abasto AC, una de las organizaciones con más miembros, a la fecha son aproximadamente 6 000 los carretilleros integrados en las 22 organizaciones que conforman la Coalición, que desde 1994, ante

Notario Público, formalizó su existencia con una "Fe de Hechos", posteriormente en septiembre de 1996, su existencia quedó protocolizada también ante Notario Público. Algunos de los integrantes de la Coalición son permisionarios en el Mercado de Flores y Hortalizas y otros en el Mercado de subasta y productores.

Los datos anteriores nos permiten tener una idea del funcionamiento de estas cooperativas y de los beneficios que al menos en intención gozan los carretilleros agremiados, pero en las labores de campo realizadas dentro de la Central me pude percatar que respecto del menor carretillero la realidad es totalmente opuesta ya que las condiciones en que estos menores trabajadores adquieren su instrumento de trabajo son de abuso. La anterior información nos hace suponer que las cooperativas constituyen una forma efectiva de protección para quienes realizan el agotador trabajo de carretillero y diablero. Pero la realidad que se nos oculto por obvias razones, es que estas organizaciones son negocios de particulares que se dedican a la renta de carretillas y diablos, a donde los menores trabajadores acuden para rentar su instrumento de trabajo, sin derecho a prestación alguna, y en caso de que el menor llegara a extraviar el diablo o se lo robaran, este tendrá que pagarlo en su totalidad, pues no cuenta con un seguro que lo proteja ya que en su condición de menor de edad no puede ser beneficiario de las prestaciones que las cooperativas que dicen funcionar como tales ofrecen a sus cooperativistas.

4.2. Condiciones de Trabajo de los Menores en la Central de Abasto y el incumplimiento de la Ley.

El incremento de la pobreza en México el desempleo y la falta de oportunidades además de otros factores, están íntimamente ligados al subempleo y en particular al trabajo infantil, el que existe en condiciones de riesgo, horarios prolongados, cargas demasiado pesadas, responsabilidad y exigencias que rebasan su edad obstaculizando su proceso de aprendizaje y desarrollo, debido a que la gran mayoría de estos niños nunca han asistido a la escuela.

El objeto del presente estudio es dar a conocer la dimensión del trabajo infantil en La Central de Abasto del D.F., y las condiciones en que este se presenta, constituyendo este gran mercado, un ámbito representativo del trabajo infantil urbano, sitio donde se entremezclan el trabajo infantil callejero, el semiestructurado y el trabajo invisible o familiar y el que se desarrolla en espacios abiertos y cerrados, donde conviven menores con diferentes orígenes geográficos, étnicos y familiares, debido a que la gran mayoría provienen de los estados del centro de la República como; Estado de México, Oaxaca, Puebla, Veracruz, Michoacán, y del propio Distrito Federal.

En este capítulo haremos referencia en particular a las condiciones laborales de los menores trabajadores que acuden al C.A.M.T, Institución de Asistencia Privada.

La población infantil trabajadora en la Central de Abasto es predominantemente de varones entre los siete y dieciocho años de edad, de un total de mil trescientos menores trabajadores, según censo realizado en 1995 por el D.D.F, UNICEF y ONGS, es decir, que un setenta y seis por ciento lo constituyen los niños y sólo un veintiséis por ciento las niñas. (ver gráfica No.1. anexo 2)

Las condiciones en que estos menores desempeñan sus actividades no son en lo más mínimo favorables, pues el sólo hecho de desplazarse hasta la Central de Abasto implica un riesgo, ya que la mayoría recorre grandes distancias para llegar a su lugar de trabajo.

Un factor determinante para calificar a un trabajo con tintes de explotación, es precisamente las condiciones en que este se presta, tal es el caso del trabajo de los menores en la Central de Abasto, cuyas características son las siguientes:

- 1.-Trabajo de tiempo completo a una edad demasiado temprana
- 2.-Horario laboral prolongado
- 3.-Trabajos que producen demasiadas tensiones y excesivo desgaste físico
- 4.-Trabajo y vida en espacios abiertos y cerrados en malas condiciones de higiene, seguridad ventilación iluminación etc.

5.-Remuneración inadecuada

6.-Demasiada responsabilidad

7.-Trabajos que socavan la autoestima, como la esclavitud y el trabajo servil.

Si bien es cierto que en las actividades que estos menores realizan no existe el reconocimiento de su relación laboral, con el consecuente abuso y desprotección de la que son objeto, también es cierto, que la retribución que obtienen por su trabajo les permite subsistir a él y a su familia, por lo que resulta inaplazable generar programas de atención que tiendan a mejorar no sólo la situación del menor, sino la de la familia y en particular la de la madre trabajadora.

A lo largo de los años, una de las tareas principales de la OIT es la protección del niño y de la niña, contra el trabajo y en el trabajo. Este principio ha sido establecido teniendo en cuenta la fragilidad característica de toda persona en desarrollo.

"La OIT ha orientado su acción al respecto de esta problemática social, en particular su cooperación técnica, a la erradicación del trabajo infantil realizado con fines de supervivencia y por tanto, susceptible de explotación económica y contraproducente con la escolaridad."⁴¹

⁴¹ " El Trabajo Infantil". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 1998. p. 133.

Para identificar las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo infantil en la Central, fue necesario contar con el apoyo y asesoría del C.A.M.T, institución de asistencia privada, que atiende a niñas y niños trabajadores en la Central de Abasto.

“De un total de seiscientos cuarenta y siete menores trabajadores que atiende, quinientos sesenta y seis son menores de edad, cuatrocientos cuatro son menores trabajadores en la central de abasto y sólo cientoveinticinco además de trabajar están inscritos al sistema de alfabetización.”⁴²

Las condiciones del espacio donde estos menores laboran son determinantes en los riesgos a los que están expuestos, ejemplo de ello, es el trabajo que realizan los menores en el edificio principal donde se encuentran la zona de abarrotes y víveres y la de frutas y legumbres, la construcción es de cemento y la amplitud lo hacen ser un lugar frío, es común que en algunas zonas se caigan al suelo frutas o verduras, o que se introduzca tierra y lodo de los alrededores lo que provoca que el piso se torne resbaladizo, la gran afluencia de clientes, diableros y ambulantes hacen de estas áreas lugares con demasiado movimiento, por lo que se requiere tener buenos reflejos y agudeza auditiva para no sufrir accidentes. ya que en las rampas de los pasillos se vuelven más probables los accidentes debido a las pesadas cargas que regularmente traen los diableros y cargadores que trasladan la mercancía de las bodegas en carros de balero, esta zona de la

⁴² “Boletín Estadístico”. C.A.M.T. México. 1998.p.25.

Central esta en pleno movimiento desde las seis de la mañana hasta las cuatro de la tarde. Aquí el trabajo es predominantemente masculino.

La zona de flores y hortalizas es una área terregosa, sucia y árida durante el día, a la vez que húmeda y fría durante las noches y la madrugada, en el momento que se realizó la investigación habían varias zanjas y el pavimento estaba roto y en otras partes no había pavimento, había montículos de arena, grava y algunos tubos de drenaje apilados. Los pilares y el techo de lamina de los galerones de esta zona sólo resguardan a los vendedores y trabajadores de la lluvia y el sol pero no del frío y de otras inclemencias del tiempo, esta zona funciona durante las veinticuatro horas del día, pero por la noche al no contar con iluminación propia se vuelve una zona poco iluminada e insegura.

a) Actividades que desempeñan.

Estos menores desempeñan diversas actividades por género y por edad siendo las más frecuentes la de carretillero, cargador, vendedor, ayudante de cocina, empleado de limpieza y recolector de cartón, traspelador, estibador, machetero ayudante general y repartidor. (ver gráfica No.3 anexo 4)

Uno de los trabajos de mayor demanda por los menores en la Central de Abasto y que es objeto del presente estudio, porque en

el participan niños menores de dieciséis años, es "el diablero" o "carretillero", su trabajo consiste en el traslado de mercancías a distintos puntos de la Central, es decir la carga de mercancías de los camiones a las bodegas y también el servicio que ofrecen a los compradores para cargar su mercancía a medida que la adquieren para finalmente llevarla a su automóvil, taxi o camión.

El nombre de diablero o carretillero se deriva del instrumento que utilizan para su trabajo, se trata de una estructura tubular de hierro en forma de "L" de aproximadamente 1.50 cm de altura, con una base de aproximadamente de 60 x 40 centímetros, la estructura está soportada por un par de llantas, en el que cargan y trasladan desde pequeñas cantidades aproximadamente de 80 kilos de mercancía hasta los 250 kilos, porque aún cuando no es posible calcular el peso exacto, las cargas constan de 20 costales de verdura o 10 cajones de fruta de aproximadamente 25 kilos cada uno, aún cuando la carga varía de acuerdo a la edad y fuerza.

Para sostener la carga y evitar que se caiga durante el trayecto, los diablos cuentan con una cuerda de una pulgada de grosor con la que amarran al "diablo" los costales, cajas, guacales y bolsas con mercancía. Cuando la carga no es muy pesada y no obstaculiza la visibilidad empujan la carretilla al frente, pero cuando la carga es muy pesada, los diablos se colocan frente a la carretilla y van tirando de ésta con las manos, que sostienen los mangos del diablo a los costados del cuerpo a la altura de los muslos, y en algunos casos es posible ver a los niños trabajando en parejas.

Las dificultades de este trabajo no se agotan en la carga de mercancías utilizando el "diablito", la principal es trasladarla de un lugar a otro por los pasillos que se caracterizan por contar con rampas que dificultan su tarea ya que deben subir a través de ellas empujando o jalando la carga, y bajar a una velocidad considerable mientras controla el peso y esquivo a los demás diableros, carros y transeúntes.

En la zona de hortalizas y flores como ya lo hemos mencionado, el piso de terracería o grava en la que se atascan o patinan regularmente las ruedas de los diablos extremadamente pesados, lo que implica un mayor esfuerzo y riesgo de sufrir accidentes, mismos que se traducen en su mayoría en lesiones musculares. Lo anterior debido a que generalmente los menores que se dedican a la carga y estiba de mercancías no utilizan la faja que usan los adultos para disminuir el riesgo de sufrir lesiones graves en un corto plazo. La indumentaria de estos menores sólo se limita a pantalón de mezclilla, tenis o zapatos muy desgastados, playeras de algodón, y algunos de ellos unas delantal de manta color azul marino.

Por lo regular, los diableros que trabajan en la zona de Frutas y Legumbres, Abarrotes y Víveres son Jóvenes entre los 18 y 28 años de edad. En el pasillo IJ de menudeo es más frecuente encontrar niños diableros que tienen entre catorce y dieciséis años, y los fines de semana hay más menores de doce años realizando esta actividad. Con los recuentos que se realizaron durante el trabajo de campo a la Central se pudo observar que la mitad de los menores de

dieciséis años eran carretilleros.

La Compleción de la mayoría de estos niños, es delgada, con una estatura de los niños entre los doce y dieciséis años de 1.50 a 1.60 metros. En el caso de los más pequeños el “diablo” suele ser más alto que ellos.

Otra modalidad importante del trabajo de los menores, por la frecuencia con que se presenta, la constituye el trabajo en los puestos de venta al menudeo, donde La mayoría de los menores que trabajan en estos puestos, se concentra en la zona de flores, hortalizas, en las bodegas y locales de menudeo, donde las actividades que conjuntan este trabajo son diversas y se realizan por la misma paga. Ejemplo de este caso es el testimonio de un niño de catorce años, quien atiende un puesto de zanahorias y cuyas actividades son despachar y cobrar al cliente, cargar y descargar los camiones que llegan por la mañana, donde cada costal pesa entre 28 y 30 kilos, llegando a cargar en su diablo hasta 15 costales. Generalmente descargan dos camionetas por día, además de distribuir los producto o mercancías en los puestos de venta al menudeo en la Central, por cada bulto que estos menores cargan reciben \$0.40 centavos como pago.

En algunos casos el trabajo de los niños y niñas en los puestos esta ligado al trabajo familiar, ya que en la zona de flores y hortalizas, es posible ver a niños y adolescentes en los puestos de sopa empaquetada picando verduras y zanahoria, y en los puestos de

nopales limpiarlos, acomodarlos en pilas y venderlos.

Otra categoría del trabajo de los menores, es el llamado trabajo familiar o invisible, pues a simple vista pareciera que estos niños y niñas no están realizando ninguna tarea específica, más que la de acompañar a sus padres o familiares, pero la realidad es que están contribuyendo al trabajo de estos adultos.

Esta actividad de los niños y niñas en la Central, es más evidente los fines de semana y los días de quincena. Para la mayoría de los menores que realizan estas actividades, no existe la percepción de estar realizando un trabajo, pues al ser entrevistados comentaron; "Yo no trabajo, sólo ayudo a mis papás en el puesto todos los días de ocho de la mañana a la una de la tarde y tengo doce años."

Podemos considerar con estos testimonios que si bien estos niños no realizan trabajos que impliquen un riesgo físico mayor, las largas jornadas y las condiciones del lugar en donde se encuentran impiden el ingreso a la escuela o el continuar con ella y en el mejor de los casos un bajo rendimiento escolar, sin contar con la pésima alimentación que reciben después de varias horas, además de no percibir salario alguno en el caso del trabajo familiar.

De acuerdo a la información obtenida en el C.A.M.T, "la mayoría de las niñas entre los doce y dieciséis años de edad, trabajan en las cocinas o expendios de comida, en estos espacios se trabaja todos los días y se descansa un domingo al mes. Las labores que

realizan las niñas en las cocinas son diversas; desde limpiar mesas, pisos, atender a los clientes, servir y cobrar; lavar trastes, calentar tortillas, y ayudar en la preparación de la comida, hasta entregar la comida a domicilio".⁴³

b) Salario

Como ya lo hemos apuntado con anterioridad las dificultades económicas son la causa principal que obliga a que cada vez sea mayor el número de niños y niñas en todo el mundo que se incorporan al trabajo temprano, realizando tareas que ponen en peligro su integridad física y moral, en la mayoría de los casos víctimas de explotación y maltrato y en consecuencia sin ningún tipo de prestación social y mucho menos de una retribución justa.

Los ingresos y las condiciones de pago de los servicios que prestan los niños y las niñas varían de una actividad a otra, por lo cual resulta difícil sacar una medida del ingreso diario y es más adecuado de hablar de ingresos por tipo de actividad.

Los ingresos de los menores carretilleros y diableros en promedio son aproximadamente de \$30,00 a \$60,00 pesos diarios o por jornada y para el caso de los estibadores entre \$60,00 y 80,00 pesos por día. Aún cuando la mayoría de los diableros tienen

⁴³ ZUBIETA GARCIA, Oida. La Atención al Menor Trabajador de la Central de Abasto. C.A.M.T. México . 1998. p. 45

estipulado en promedio una tarifa de \$10,00 a \$15,00 por viaje, no siempre les pagan lo mismo, porque al cliente le cobran al final del servicio y en ocasiones éste no está de acuerdo con la tarifa, y hay veces que el cliente se va sin pagar.

Para el caso de las demás actividades como los transpeladores de cebolla, nopales algunas frutas y verduras la cantidad que reciben en pago es en promedio de \$2,00 pesos por costal llegando a llenar de 20 a 30 costales por día. En el caso de las niñas adolescentes que trabajan en los expendios de comida y cocinas, el pago es semanal, y por comisión, es decir por el número de comidas vendidas y que generalmente es de un promedio de \$30,00 a \$40,00 diarios, ingresos que son destinados a cubrir sus necesidades de comida, ropa, calzado, transporte y, en algunos casos, para los materiales y gastos escolares y principalmente para contribuir al gasto familiar, aquellos que duermen en la Central o que su familia vive en provincia, ahorran parte de su ingreso para enviarlo a sus familiares, ya sea por correo o con conocidos, pero las variantes del ingreso no siempre les permite sufragar sus propios gastos, mucho menos los de su familia, además de reunir lo suficiente para el costo del transporte a su lugar de origen. Por otra parte tiene que pagar el alquiler de la carretilla, el que oscila entre los \$5.00 y \$ 7.00 pesos diarios.

En el caso de los menores de ambos géneros que trabajan en los puestos familiares o de parientes, no reciben pago alguno, y en algunos casos les dan dinero suficiente para una golosina, pues

generalmente sólo les proporcionan alimentos durante el día.

Es importante considerar que la mayoría de los menores trabajadores tienen un promedio aproximado de ingreso de \$ 30,00 pesos, es decir, 3.65 más que el salario mínimo vigente de \$26,45 diarios. Ingreso por el cual laboran jornadas de trabajo que superan el límite de horas y las condiciones que establece la legislación, en actividades que significan explotación por las condiciones en las que las realizan y por que en todos los casos atenta contra su desarrollo físico, psíquico e intelectual.

En estricto sentido no podemos hablar de la existencia de un salario como retribución o pago a su tarea desempeñada ya que esto implicaría el reconocimiento de una relación laboral que no existe. En el caso de los menores carretilleros o diableros, y estibadores solo obtienen un pago por el servicio prestado el cual será de acuerdo al tipo y peso de la carga, la distancia y lugar de la destiba. esta cantidad es a discreción del que solicita el servicio quienes generalmente son los dueños de las grandes bodegas, locatarios, y clientela en general.

“De acuerdo a las entrevistas realizadas a 50 menores entre carretilleros y diableros que acuden al C.A.M.T., coincidieron en mencionar que obtienen ingresos de un promedio de \$ 30,00 a 35,00

pesos diarios o por jornada y para el caso de los estibadores entre \$80,00 y 85,00 pesos por día".⁴⁴

Para el caso de las demás actividades como los traspeladores de cebolla, nopales algunas frutas y verduras la cantidad que reciben en pago es en promedio de \$2,00 pesos por costal llegando a llenar de 20 a 30 costales por día. En el caso de las niñas y adolescentes que trabajan en los expendios de comida, el pago es semanal, y por comisión, es decir por el número de comidas vendidas.

Si bien es cierto que estas cantidades contribuyen al gasto familiar, y constituyen un atractivo para que cada vez mayor número de niños se incorporen al trabajo temprano, en ningún modo este dinero compensa el desgaste físico, anímico y el riesgo al que están expuestos así como el tiempo perdido para el estudio, el juego y la ilusión de un futuro mejor pues el trabajo temprano les roba día a día esa oportunidad.

c) Jornada Laboral

La Central de Abasto del D.F., constituye un área de concentración sociográfica y económica donde existe un importante número de niños y adolescentes que ahí trabajan y algunos también ahí duermen. Es además un sitio de concurrencia laboral, social,

⁴⁴ "Boletín Estadístico II" C.A.M.T. México 1998. P. 17

política, recreativa y comercial, donde estos menores se socializan y crean redes de solidaridad complejas, pues a través de ellas establecen mecanismos de autodefensa y organización.

Los niños trabajadores en la Central, tienen horarios establecidos de acuerdo con el funcionamiento de su centro de labores. El promedio de horas que la mayoría de los menores trabaja es de seis a nueve horas, de acuerdo a la función que realizan. Por otra parte el número de horas de trabajo que cumplen los menores varones, oscila entre cuatro y once horas por día, sin embargo algunos trabajan doce horas o más, los diableros trabajan en su mayoría siete horas diarias y su horario es por lo regular de las seis de la mañana a la una de la tarde, otros inician sus labores a las cuatro de la mañana y terminan a las once o doce del día, horario en que se puede observar que están en mayor actividad, su jornada laboral está en función a la zona donde trabajan, por ejemplo la zona de subasta de flores y hortalizas tienen actividades casi las veinticuatro horas del día, pero el movimiento intenso se identifica entre las cuatro de la mañana hasta las dos o tres de la tarde, sea entre semana, sábado y domingo.

En el caso de las mujeres, se encontró que trabajan de seis a diez horas por día en la Central, sin contar el trabajo familiar o invisible el que implica una doble jornada.

Estos horarios no son exclusivos de los diableros y carretilleros, también de los niños y niñas que trabajan en los puestos.

Las posibilidades de descanso durante su jornada laboral son muy escasas, por lo que entre las once y trece horas del día, es posible ver algunos diablos, de entre los catorce y dieciséis años de edad, varados con sus carretillas esperando que algún cliente solicite sus servicios, mientras juegan entre ellos.

“La mayoría de los menores de ambos géneros, trabajan los turnos matutino, matutino-vespertino y nocturno-matutino. En el caso de las mujeres los turnos de trabajo más comunes son en un 38%, matutino, matutino-vespertino en un 35% y nocturno-matutino en un 15%, ejemplo de ello; las niñas que trabajan de las ocho de la noche a las cinco de la mañana en la zona de cocinas, Muchas de ellas reparten café y comida en la zona de flores y hortalizas, según informes proporcionados por el Boletín Estadístico del C.A.M.T. Para los varones los turnos más frecuentes son; nocturno-matutino en 48%, matutino en 25% y matutino-vespertino en 20%”⁴⁵

En su mayoría los niños y las niñas trabajan de seis a siete días, con sus variantes, la mitad de los hombres trabajan los siete días de la semana y poco más de una cuarta parte de ellos seis días. En contraste, un poco más de la cuarta parte de las mujeres trabajan seis y siete días y en menos de la otra cuarta parte es variable.

Respecto de los periodos vacacionales a los que por ley tienen derecho cualquier trabajador, en el caso de los niños y niñas

⁴⁵ “Primer Informe Trimestral”. C.A.M.T. México. 1998.

que trabajan en la Central de Abasto, la legislación se convierte en letra muerta, ya que al encontrarse en una relación de subordinación informal no gozan de ese derecho y sólo algunos menores cuyos familiares viven en el interior de la República se separan del trabajo en la Central, una o dos semanas al año, para regresar a su comunidad o lugar de origen, en ocasiones, para ayudar a sus familiares en las labores del campo. En el caso del trabajo infantil familiar o invisible, no existe conciencia por parte de los padres o familiares empleadores, del trabajo de estos niños, menos aun de los derechos de los que son sujetos en su calidad de menores.

Otros menores sólo descansan en los días que su salud se ve afectada seriamente.

d) Principales Riesgos a los que están expuestos

La gran mayoría de los menores trabajadores en la Central de Abasto, se encuentran en plena adolescencia o próximos a ella, etapa importante de cambios físicos y emocionales, que los hacen más vulnerables a las consecuencias de los riesgos de su trabajo, los cuales se relacionan directamente con la actividad que realizan, en este caso los varones resultan estar en mayor riesgo, debido a las pesadas cargas que levantan y transportan, sufriendo lesiones en brazos, columna y piernas.

Los testimonios de los niños permiten suponer que la valoración de los riesgos es muy limitada. tampoco los adultos cercanos a ellos, perciben que estos niños se encuentran en mayor riesgo por estar en una etapa de crecimiento del sistema esquelético y muscular, de tal modo que sobreexigirlos con tareas pesadas genera posibilidades de lesiones permanentes. Además de los riesgos que enfrentan en el traslado de su casa a su lugar de trabajo, ya que en la calle deben hacer frente al aprendizaje temprano del uso del transporte público, pues al encontrarse en una relación de trabajo informal, no tiene derecho al servicio de seguridad social que establece la ley.

No sólo la falta de conciencia del riesgo afecta la salud de los niños; cuando ellos enferman rara vez acuden al médico debido a la falta de recursos y a la costumbre del uso de remedios caseros, estos menores se caracterizan por no tener conciencia de la enfermedad o de los riesgos derivados del trabajo.

En este renglón es importante resaltar la función social que realiza el C.A.M.T., con campañas de prevención y atención médica a los menores que solicitan el servicio y el cual se proporciona en forma gratuita.

En la entrevista que se realizó a veintiún menores que se tomaron como muestra, de un total de quinientos casos que atiende el C.A.M.T., sólo dos niños manifestaron enfáticamente la respuesta de que su trabajo si afecta su salud. (ver cuestionario en anexo 6)

El resto cuyos padecimientos están relacionados con la actividad que realizan, no perciben que puedan estar afectados por las labores que realizan. Como ejemplo el caso de un menor que trabaja como recolector de basura y considera que esta actividad no es riesgosa como la de diablero; sin embargo su trabajo implica cargar y estar agachado gran parte del tiempo, posición que le provoca dolores de espalda.

La única precaución que la mayoría de los niños diableros y carretilleros toma para la realización de su trabajo es el uso de la faja de cuero, cuyo uso es estrictamente necesario, ya que como ellos relatan, basta una vez que se cargue el diablillo para provocarse desgarramientos y dolores en piernas, brazos, abdomen y espalda debido a que llegan a cargar de 200 a 250 kilos.

La precaria alimentación, es otro factor determinante en las condiciones de salud de niños y niñas trabajadores en la Central de Abasto, alimentación deficiente que se limita a una torta o tamal y atole por la mañana y sólo hacen una "comida fuerte", después de su jornada, que consiste en; una gordita o sopes, tacos o torta y por la noche si es posible generalmente toman un café y un tamal, debido a que sus ingresos no son suficientes y tienen que aportar la mayor parte al ingreso familiar, sin contar que no existen alternativas de alimentación mejor balanceada, todo ello repercute en el estado de salud y físico de los menores, quienes generalmente son de estatura más pequeña que la de los niños y niñas de su edad.

4.3. Los locatarios de la Central de Abasto en su carácter de empleadores de menores y el incumplimiento de la ley laboral.

La afluencia diaria de clientela a la Central, resulta de gran atractivo para los menores que se incorporan al trabajo temprano, es por ello que en este lugar se concentran gran cantidad de menores ofreciendo su fuerza de trabajo a los locatarios o grandes comerciantes, dueños de establecimientos y bodegas, quienes aprovechando la oferta de mano de obra barata, utilizan los servicios de estos niños cuyas edades oscilan entre los once y diecisiete años, violando el artículo 22 constitucional y 5º de la ley laboral en el caso de los menores de catorce años.

Para trabajos de estibadores, traspeladores de frutas y verduras, cargadores, vendedores, vendedores ambulantes, ayudantes generales, de limpieza, de cocina, etc., en jornadas prohibidas por la ley de más de seis horas diarias, con lo que se violan todas las disposiciones del Título Quinto bis de la Ley Federal del Trabajo y principalmente los artículos, 174, 175, 177, 178, 179, ya que como lo mencionamos anteriormente este trabajo infantil se efectúa, en jornadas prolongadas, generalmente sin ningún día de descanso a la semana, y sin que exista un certificado médico que garantice que el menor se encuentra en condiciones físicas para el trabajo, requisito que el empleador debería solicitar al menor para que pueda incorporarse al trabajo, así como el que el menor deberá haber concluido su educación obligatoria.

4.4. El Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto. I.A.P. y su función social en el trabajo infantil en la Central de Abasto.

Es la única institución dentro de la Central de Abasto dirigida específicamente a la atención de los niños y niñas trabajadores, en esta institución trabaja un equipo de profesionistas universitarios, con licenciaturas en psicología, sociología, pedagogía, trabajo social y derecho, jóvenes entusiastas que día a día recorren los distintos puntos y zonas de la Central, detectando la problemática de los menores trabajadores en los distintos puntos y zonas de la Central, además de dar a conocer entre los menores el programa que se desarrolla en la institución, con el propósito de que se integren a él.

Las instituciones de asistencia privada son entidades jurídicas con bienes de propiedad particular que ejecutan actos de asistencia con fines humanitarios, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a sus beneficiarios se registran en la Junta de Asistencia Privada para el Distrito Federal, organismo encargado de regular sus actividades.

"El Centro de Apoyo al Menor Trabajador surgió como una de las respuestas que aportó el gobierno de la Ciudad de México, ante los resultados de la investigación lograda por la Comisión para el Estudio de los Niños Callejeros, llevando a cabo un primer Censo para conocer las características de los menores callejeros. Entre los puntos

de localización de menores desvalidos se encontró la Delegación Iztapalapa y de manera específica la Central de Abasto. donde se constituyo dicho centro para apoyar a esta población, abriendo sus puertas en el año de 1992".⁴⁶

El centro cuenta con un Patronato que es el máximo órgano para tomar las decisiones.

Entre la población atendida por el programa del Centro, se encuentran niños y niñas, adolescentes trabajadores en la Central de Abasto e hijos de trabajadores de la Central, el objetivo principal del C.A.M.T. es proporcionar a esos niños alternativas viables de desarrollo integral motivándolos y apoyándolos para que concluyan su educación primaria, secundaria y hasta preparatoria través de programas con el INEA, de manera que les permita generarse en ellos las expectativas de culminar una formación técnica o profesional, y poder lograr un trabajo digno y remunerado, se les proporciona también, la infraestructura que les permita la solución a sus necesidades básicas de higiene además de recibir atención médica desde consultas generales hasta su canalización hospitalaria.

Para lograr sus objetivos el C.A.M.T., cuenta con aulas, biblioteca, área de computo, consultorio, regaderas, lavadero de ropa, tendedores, lockers, canchas de fútbol y de basketbol y espacios para jugar.

⁴⁶ ZUBIETA GARCIA, Oida. "La Atención al Menor Trabajador de la Central de Abasto". Ob. Cit. p. 25.

El Centro de Apoyo, recibe aportación económica del Fideicomiso Central de Abasto, la Junta de Asistencia privada; del Nacional Monte de Piedad y de Organizamos Internacionales como UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo

“El C.A.M.T., considera que la educación integral de los menores se traduce en cambio de hábitos y actitudes para la participación en la solución de los problemas propios y valorar los resultados”.⁴⁷

La pobreza económica y social en un país en vías de desarrollo no puede ser excusa para la tolerancia del trabajo infantil, pues el Estado y la sociedad tienen la obligación legal y moral de garantizar a los niños y niñas el completo desarrollo físico e intelectual que les permita tener en un futuro oportunidades de empleo adecuadas a su dignidad como personas. Por otro lado es importante la sensibilización sobre las consecuencias del trabajo infantil, en particular de las autoridades, empleadores y padres de familia así como de la sociedad civil, ya que la ignorancia acerca de estas consecuencias, contribuye a perpetuar el problema, pues en gran medida el trabajo infantil existe porque es ignorado o tolerado por la sociedad, incluso en su forma más abusiva, como si formase parte del orden natural de las cosas, así la miseria se agrava, por cuanto los hijos de los grupos sociales menos desfavorecidos tienden a ser más vulnerables a las peores formas de explotación económica.

⁴⁷ COTA GUZMAN, Hilda. XV Años de la Central de Abasto de la Ciudad de México. Ob. Cit. P. 95.

Para combatir contra el flagelo que representa el trabajo infantil, habrá que considerar la modificación de las políticas gubernamentales, la legislación, la aplicación de las leyes, la mejora de la instrucción básica la formación y la sensibilización de los funcionarios públicos involucrados (inspectores del trabajo), como de las Instituciones Gubernamentales competentes en la regulación y reglamentación del trabajo, inclusive de las organizaciones sindicales y de empleadores, y en consecuencia, Ofrecer a los niños trabajadores actividades de sustitución viables, procurando principalmente vigilar su salud y bienestar ofreciéndoles posibilidades efectivas de instrucción y capacitación que les permita en su oportunidad un empleo remunerado y digno acorde a los principios que establece nuestra Constitución.

En el corto plazo los gobiernos en cuyos países este fenómeno social es una realidad lacerante, resulta impostergable enfocarse en el perfeccionamiento de la legislación en la materia y sobre todo en su aplicación efectiva, pues de nada sirve un marco jurídico muy sofisticado si este no se cumple con rigor, así como promover el crecimiento económico dirigido a las clases sociales más desfavorecidas de la población, adoptando medidas concretas, pues el crecimiento macroeconómico nunca beneficia a los más pobres.

Por su parte México deberá dar un paso firme y con voluntad de disminuir y erradicar este problema socio-económico, creando en un primer paso, las condiciones económicas, políticas, jurídicas y sociales favorables para su eliminación, para lo cual

primero deberá ratificar el convenio 138 de la OIT, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo protege a los menores de 16 años que solicitan permiso para laborar en la industria o en el sector de servicios, sin embargo, no contempla a todos aquellos menores que realizan sus actividades en el contexto de un relación informal, la que incluye a la mayoría de los niños trabajadores, razón por la cual la Ley Federal del Trabajo constituye un marco estrecho y limitado en comparación con el convenio 138 de la OIT, que incluye las actividades y modalidades que se producen en el sector informal.

Efectuar la investigación y diagnóstico del fenómeno en los estados con mayor población infantil trabajadora, creando en sus comunidades programas, efectivos de prevención de menores trabajadores (de seis a catorce años) que involucren a sus padres, respecto del trabajo familiar.

En lo que se refiere al trabajo de los adolescentes (de quince a dieciocho años de edad) permitido y regulado por la ley, el que en la realidad se lleva a cabo en condiciones de explotación y sin ninguna protección, incumpliendo lo establecido por la ley de la materia, sería conveniente crear centros regionales y municipales de capacitación para el trabajo, de acuerdo con las necesidades y características del estado, que les permita una vez concluida dicha capacitación incorporarse a la fuerza del trabajo en su propio estado, con lo que se disminuiría, la emigración de jóvenes a las grandes ciudades como el D.F. y en particular a La Central de Abasto.

El costo del trabajo infantil es muy elevado tanto para los menores trabajadores que llegan a la edad adulta disminuidos física, intelectual y afectivamente, como para la sociedad que malogra sus propios recursos humanos, reproduciendo inexorablemente este fenómeno, por lo que la eliminación del trabajo infantil debe ser una prioridad en todos los países que viven este problema social tan complejo y con diversos ángulos de investigación, que nos permitan conocer las condiciones en que éste se genera y se ejerce.

El gobierno deberá reconocer la existencia del trabajo infantil en México y enfrentar dicho problema con voluntad y energía actualizando las leyes vigentes para que se transformen en instrumentos útiles para el momento actual, donde las sanciones no se negocien dejando en el más absoluto estado de indefensión a los niños y niñas.

El programa que lleva a cabo El Centro de apoyo al menor Trabajador de la Central de Abasto, como lo mencione anteriormente constituye una alternativa viable de apoyo y desarrollo para estos trabajadores, ya que no sólo se limita a brindarles asistencia, investiga, diagnostica y propone soluciones.

Ampliar la cobertura de estos programas en aquellos estados con mayor incidencia de menores trabajadores, como Veracruz, Oaxaca, Guerrero y Puebla, en donde se brinde capacitación al menor en oficios que realmente requiere su comunidad, complementado con la instrucción obligatoria básica, para

evitar que el menor emigre a las ciudades y cuenten en un futuro con mejores oportunidades de empleo.

4.5. Propuestas para la Protección del Trabajo Infantil y su eliminación en Condiciones de riesgo en la Central de Abasto

1.- Realizar un censo que permita contar con datos precisos del número de menores que trabajan en la Central, tanto en espacios abiertos como cerrados, para posteriormente implementar un programa de credencialización para un mejor control de esta población.

2.- Crear un Fideicomiso para la protección del trabajo juvenil y la erradicación del trabajo infantil en la Central de Abasto, el cual tendrá como objetivos fundamentales:

- Llevar a cabo una investigación y diagnóstico del trabajo infantil en espacios abiertos y cerrados, tipos y categorías de trabajo infantil.

- Analizar las condiciones familiares, laborales y de escuela de estos menores (de cinco a catorce años de edad) que pueden determinar su incorporación al trabajo temprano.

- Formular Programas de capacitación para el trabajo

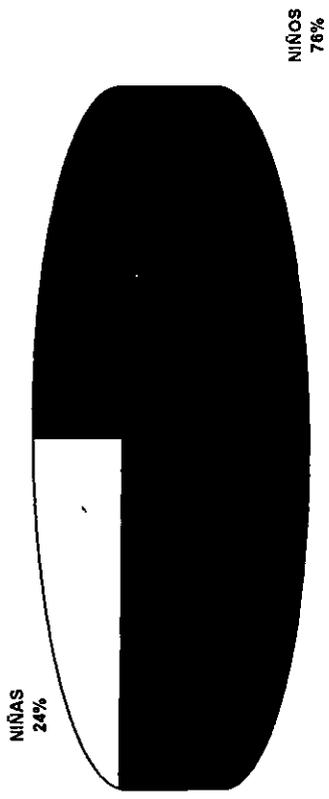
dirigidos a los menores entre los quince y dieciocho años de edad, que hayan concluido la educación básica.

- Programa de becas, para las familias con hijos menores trabajadores y poder desincorporarlos del trabajo prematuro.

3.- Llevar a cabo Convenios de Colaboración con el Instituto del Seguro Social, para la prevención de servicios médicos y sociales a los menores trabajadores y su familia.

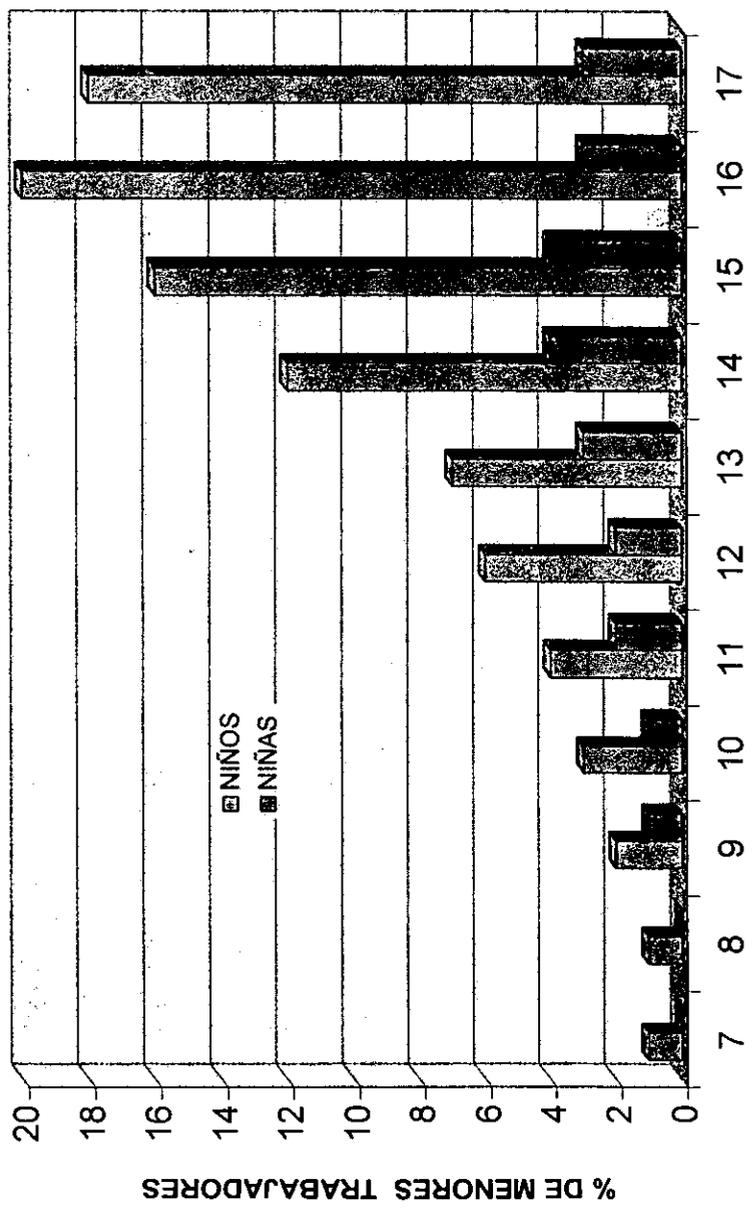
4.- Crear dentro de la Central de Abasto, un centro de Asesoría y Representación Jurídica para menores, integrado por abogados laborales, representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo e inspectores del trabajo. Personal con sentido social y probada honestidad.

**MENORES TRABAJANDO EN LA CENTRAL DE ABASTO: 1300
ENTRE LOS 6 Y 18 AÑOS DE EDAD**



**GRAFICA No1
ANEXO2**

DISTRIBUCION DE EDAD POR GENERO

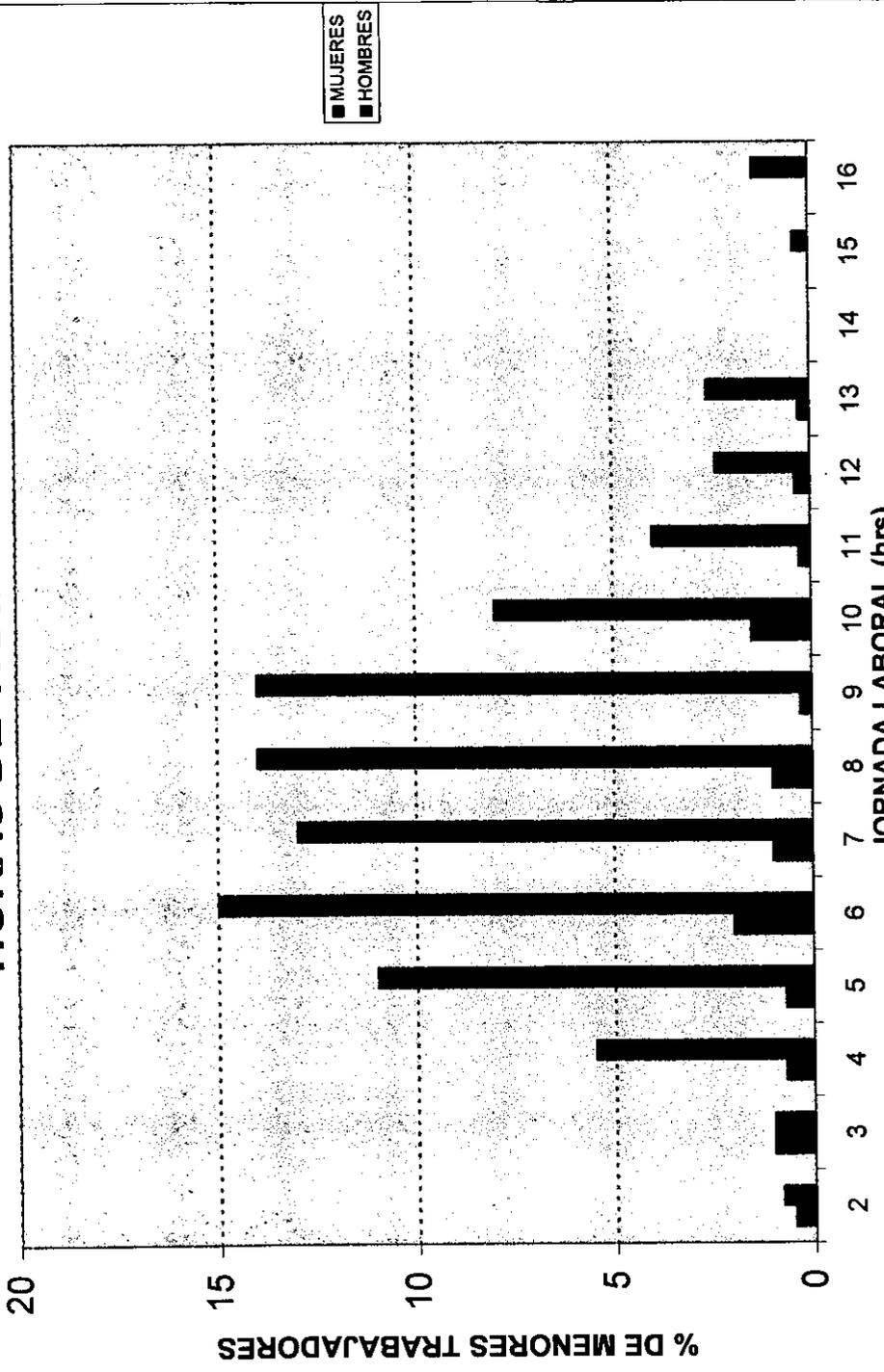


EDAD (AÑOS)
GRAFICA No 2
ANEXO 3

ACTIVIDAD LABORAL



GRAFICA No3
ANEXO 4



JORNADA LABORAL (hrs)
GRAFICA No. 4
ANEXO 5

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Reconocer y aceptar por parte de la Dirección General de la Central de Abasto y del propio Gobierno del Distrito Federal, la existencia del trabajo infantil en todas sus modalidades dentro de la misma Central de Abasto

SEGUNDA.- Generar en la Central de Abasto cambios en las políticas administrativas y sociales encaminadas a instrumentar programas efectivos que mejoren las condiciones de trabajo y de vida de estos menores trabajadores

TERCERA.- Llevar a cabo de inmediato acciones para la erradicación definitiva del trabajo infantil en condiciones de explotación y eliminar el trabajo nocturno y las actividades peligrosas que ponen en riesgo la salud integral de los menores trabajadores

CUARTA.- Informar a las autoridades, bodegueros, locatarios, compradores y usuarios en general de la Central de Abasto, sobre el impacto negativo que estas tareas ocasionan en los menores, principalmente de aquellos dedicados a la carga, estiba y transporte de mercancías pesadas por parte de los diableros

QUINTA.- Implementar programas específicos de asistencia social que permitan a estos menores contar con alternativas viables de desarrollo

a través de la capacitación y que puedan aspirar a un empleo digno y remunerado

SEXTA.- Motivar e inducir a los niños para que trabajen exclusivamente en los pasillos de comercio al menudeo y sensibilizar a los compradores para que retribuyan adecuadamente el servicio obtenido, equiparable al que mereciera un adulto por el mismo servicio.

SEPTIMA.- Crear incentivos fiscales en favor de los empleadores o patrones que utilizan el trabajo de los menores en una relación formal de trabajo en condiciones favorables y jornadas adecuadas a su condición, así como gozar de todos los derechos que se establecen en el Título Quinto Bis de la Ley de la materia.

OCTAVA.- La difusión por parte de la Dirección General y el Comité Técnico quienes representan al Gobierno del Distrito Federal y a los Empresarios respectivamente, del marco legal que regula el trabajo infantil, así como el establecimiento de los mecanismos para estimular y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de trabajo infantil, ayudara a concientizar a los empleadores, respecto de la ilegalidad en que estos menores laboran y la necesidad de adecuar su condición de acuerdo a la Convención de los Derechos del Niño.

NOVENA.- En virtud de que el Fideicomiso de la Central de Abasto, esta constituido por representantes del Departamento del Distrito Federal, comerciantes, locatarios y dueños de bodegas en la Central,

además de mantener el funcionamiento global de este gran mercado, es necesario que fortalezca su capacidad institucional para que las cooperativas, consideren a los menores diableros y carretilleros, como cooperativistas, haciendo extensivas las prestaciones, como estar inscrito al Seguro Social y contar con un seguro que los proteja de daños ocasionados a terceros.

DECIMA.- La situación actual de pobreza en la que viven estos menores y sus familias, les impide prescindir de los ingresos que obtienen, por tal motivo no es posible considerar la eliminación del trabajo infantil en la Central de Abasto en el corto plazo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del trabajo. Segunda Edición. Facultad de Derecho. Universidad de Madrid. 1973. Pp. 621.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual del Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa. México. 1985. Pp.264
- 3.- BARGALETA, Hector Hugo. Derecho del Trabajo. Fundación Cultural Universitaria. Montevideo. 1978/ 1981. Pp.540.
- 4.- BENSUSAN AREOYS, Graciela. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Porrúa. México. Pp.227.
- 5.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. Argentina, Colombia, España, México, Puerto Rico y Venezuela. 1989.
- 6.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994. Pp.725.
- 7.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Asia. México.1985. Pp.627.
- 8.- CABALLENAS, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Mundo Atlántico. Buenos Aires. 1945. Pp.605.
- 9.- CAMARGO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Temis. Bogotá.1961.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1972. Pp. 576.
- 11.- COTA GUZMAN, Hilda. XV años de la Central de Abasto de la Ciudad de México. Offset S.A. de C.V. México. 1997. Pp. 95.
- 12.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992. Pp. 474.

- 13.- DAVALOS, José .Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992. Pp. 424.
- 14.- DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994.
- 15.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. Décimo Tercera edición. Porrúa. México. 1993. Pp.750.
- 16.- D. POZZOS, Juan. Manual Teórico Practico del Derecho del Trabajo. S.e. Buenos Aires. 1961. Pp.150.
- 17.- GUERRERO Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo cuarta edición. Porrúa. México. 1994. Pp. 614.
- 18.- KROTOSCHIN. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. V.I. Buenos Aires. 1963. Pp. 247.
- 19.- LONDOÑO MEJIA, Carlos Mario. Derecho Individual del Trabajo. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. 1959. Pp. 514.
- 20.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones " II. Porrúa. México. 1983. Pp. 450.
- 21.- NAPOLI, Rodolfo A. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires. 1969. Pp. 656.
- 22.-RODRIGUEZ. RODRIGUEZ, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Tomo I. Vigésima Edición. Porrúa. México. 1991. Pp. 445.
- 23.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario. Formulario Tematizado del Derecho del Trabajo. Pec. México. 1991. Pp.483.
- 24.- STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores. Universidad Autónoma Metropolitana. México. 1993. Pp. 135.
- 25.- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta edición. Porrúa. México. 1981. Pp. 699.

26.- VACILACHIS DE GALINDO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. "Análisis Sociológico y Jurídico". Abeledo-Perrot. Buenos Aires.

27.-ZUBIETA GARCIA, Oida. La Atención en el Menor Trabajador de la Central de Abasto. México. 1998. Pp. 157.

LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por O. RABAZA, Emilio. Décima edición. Porrúa. México. 1998. Pp. 423.

2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por. TRUEBA URBINA Alberto. Décimo séptima edición. Porrúa. México. 1998. Pp.915

OTRAS FUENTES

1.- C.A.M.T., I.A.P. Boletín Estadístico. Segundo Trimestre México 1998.

2.- PEREZ DUARTE, Elena. "El niño; Realidad y Fantasía". Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. Comunicación Cultural A.C. México. 1994. Pp. 75.

3.- "Derechos Humanos de los Niños, Responsabilidad Compartida". Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. México. 1994.

4.- O.I.T. "Investigación sobre Niñas y Adolescentes Trabajadores de la Calle". Organización Internacional en favor de los Niños y Niñas Trabajadores de la Calle. México. 1997. Pp. 67.

5.- UNICEF. "Protección de los niños Trabajadores". Edit. William E. Mayers. 1991. Pp. 269.

26.- VACILACHIS DE GALINDO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. "Análisis Sociológico y Jurídico". Abeledo-Perrot. Buenos Aires.

27.-ZUBIETA GARCIA, Olda. La Atención en el Menor Trabajador de la Central de Abasto. México. 1998. Pp. 157.

LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por O. RABAZA, Emilio. Décima edición. Porrúa. México. 1998. Pp. 423.

2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por. TRUEBA URBINA Alberto. Décimo séptima edición. Porrúa. México. 1998. Pp.915

OTRAS FUENTES

1.- C.A.M.T., I.A.P. Boletín Estadístico. Segundo Trimestre México 1998.

2.- PEREZ DUARTE, Elena. "El niño; Realidad y Fantasía". Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. Comunicación Cultural A.C. México. 1994. Pp. 75.

3.- "Derechos Humanos de los Niños, Responsabilidad Compartida". Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. México. 1994.

4.- O.I.T. "Investigación sobre Niñas y Adolescentes Trabajadores de la Calle". Organización Internacional en favor de los Niños y Niñas Trabajadores de la Calle. México. 1997. Pp. 67.

5.- UNICEF. "Protección de los niños Trabajadores". Edit. William E. Mayers. 1991. Pp. 269.

6.- Oficina Internacional del Trabajo "Conferencia de Oslo sobre el trabajo de los niños". Protección de los niños en el mundo del trabajo. Ginebra. Octubre 1997.Pp.169.

7.- Oficina Internacional del Trabajo. "Sindicato y Trabajo Infantil en América Latina". Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. (IPEC). Ginebra 1996. Pp.107.

8.- Oficina Internacional del Trabajo. Trabajo Infantil: ¿Qué hacer? "Documento sometido a discusión de la Reunión Tripartita Oficiosa de Nivel Ministerial" junio 12. Ginebra. 1996. Pp. 38.

9.- C.A.M.T., I.A.P. Programa de Atención al Menor Trabajador en la Central de Abasto. México. 1998. Pp. 27.

10.- Comité Técnico. Programa de Modernización de la Central de Abasto de la Ciudad de México. D.D.F., "Informe de labores". Noviembre. 1995. Pp.47.

v.e.b
