



UNIVERSIDAD DON VASCO A.C.
INCORPORADA A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE NÚM. 8727-09, ACUERDO Núm. 218/95



ESCUELA DE DERECHO

**“LA CREACIÓN DE UN ÓRGANO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
PARA LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN NUESTRO
PAÍS”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

VILLEGAS TAPIA LAURA ELVIA

ASESOR: LIC. JORGE GONZÁLEZ RIVERA

URUAPAN, MICHOACÁN.

FEBRERO DEL 2008.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la vida y oportunidad de desarrollarme como ser humano y como una profesionista.

A MIS PADRES Y HERMANOS:

Por su gran apoyo, por animarme para seguir adelante y por todo su amor.

A LA UNIVERSIDAD DON VASCO:

Por formarme con sus conocimientos otorgados en cada uno de los profesores, mismos que ahora conservo y me permiten ser una profesionista.

A MI ASESOR:

Por apoyarme para el desarrollo de esta tesis, por su paciencia y por todos los conocimientos que me ha transmitido.

A MI NOVIO JOSÉ ÁNGEL ROJAS GUTIÉRREZ:

Por su gran apoyo y comprensión en cada uno de los momentos de mi carrera.

A todos ellos gracias.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	7
RESUMEN.....	13
CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES.....	16
CAPÍTULO 2 DEFINICIÓN Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES	
2.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	28
2.2 CONCEPTO DE PATRÓN.....	29
2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	30
2.4 CONCEPTO DE MENOR DE EDAD.....	31
2.5 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL.....	32
2.6 CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	33
2.7 CONCEPTO DE ÓRGANO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	34
CAPÍTULO 3 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	
3.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ORDINARIOS.....	38

3.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	
ORDINARIOS.....	48
3.3 PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES	
ORDINARIOS.....	50
3.4 OBLIGACIONES DEL PATRÓN.....	52
3.5 PROHIBICIONES DEL PATRÓN.....	58
3.6 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MENORES	
DE EDAD.....	60
3.7 ACTIVIDADES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES	
TRABAJADORES.....	61

CAPÍTULO 4 AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA APLICACIÓN Y VIGILANCIA DE LAS NORMAS DEL TRABAJO

4.1 LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN	
SOCIAL.....	64
4.2 LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA	
DEL TRABAJO.....	67
4.3 EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO,	
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	68
4.4 LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS	
MÍNIMOS.....	69
4.5 LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN	
DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE	
LAS EMPRESAS.....	73

4.6 LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	75
4.7 LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	79
4.8 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	80
4.8.1 INTEGRACIÓN.....	81
4.8.2 FUNCIONES.....	81
4.8.3 DEBERES Y ATRIBUCIONES.....	82
4.8.4 OBLIGACIONES.....	83
4.8.5 PROHIBICIONES.....	84
4.8.6 RESPONSABILIDADES.....	84
4.8.7 SANCIONES.....	85
CAPITULO 5 INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.....	87
CONCLUSIÓN.....	95
PROPUESTA.....	97
GLOSARIO.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	120

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

Después de realizarse una minuciosa búsqueda en las tesis ubicadas en la Biblioteca que pertenece a esta Universidad, es de hacerse notar que no se cuenta con ningún antecedente respecto al tema presentado en este proyecto de tesis, por que aún y cuando existe la tesis presentada por la Licenciada en Derecho Teresa Jimena Salgado Chávez, con el nombre de “Creación de Tribunales Federales de Conciliación y Arbitraje incluidos en el Poder Judicial de la Federación”, en el año de dos mil tres, su objetivo y propuesta es totalmente distinto, ya que se refiere a ¿Qué si las Juntas de Conciliación y Arbitraje cumplen con la garantía de seguridad jurídica?, ¿El Derecho Procesal del Trabajo ha avanzado de acuerdo a lo exigido por la sociedad mexicana con respecto a la impartición de justicia laboral?, ¿El actual funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cumple con el fin de otorgar seguridad jurídica al trabajador mexicano?, así como la proposición de modificación al artículo 123, fracción XX Constitucional.

De la misma manera ocurre con la tesis presentada por la Licenciada Yaneth Barajas Tovar, con la denominación “Justicia Social para los Menores de Edad Trabajadores como Empacadores en Autoservicios”, en el año dos mil, en virtud, de que en la misma se propone, la creación de una nueva legislación creando un capítulo especial reglamentando la actividad de los Niños Empacadores de los Autoservicios, estableciendo su trabajo como una actividad

especial, basada en principios constitucionales de acuerdo al artículo 123 y desarrollada bajo los lineamientos de la propia Ley Federal del Trabajo.

Por tanto las tesis mencionadas en párrafos anteriores no concuerdan en lo absoluto con el tema de tesis de este proyecto, por tratarse de la creación de un órgano de inspección del trabajo especializado para los trabajadores menores de edad en nuestro país.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La creación de un organismo especializado que vigile el cumplimiento del patrón respecto de sus obligaciones y derechos del trabajador mayor de catorce años y menor de dieciséis en nuestro país.

El patrón de acuerdo con el artículo 10, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, mismo que se encuentra obligado a cumplir las disposiciones previstas en el Título Cuarto, artículo 132 del precepto invocado en líneas precedentes.

El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, de ello, que pueda ser un menor de edad sin importar que preste un trabajo intelectual y/o físico.

Por lo anterior, es importante encontrar un órgano que garantice la seguridad, equidad, protección y asesoría a los trabajadores menores de edad que presten su trabajo personal y subordinado al patrón; ello en virtud, de que en la actualidad existen abusos en el trabajo de los menores, tales como, un sueldo menor que los demás, para que cuando menos se les otorgue el salario mínimo que establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; el no derecho al seguro social, así como a las demás prestaciones establecidas en la Ley Federal del

Trabajo, buscando por tanto, que este órgano de inspección se encargue de vigilar el cumplimiento de sus derechos, así como exigir al patrón sus obligaciones.

JUSTIFICACIÓN

A partir de la experiencia obtenida, nace la inquietud de crear un órgano de inspección especializado para los mayores de catorce y menores de dieciséis años en nuestro país, ya que el mismo es necesario para una mejor protección para los trabajadores de esa edad.

Desde el punto de vista profesional, es importante por que además de contar con una fuente de empleo para varios profesionistas en Derecho, también el abogado velaría por los derechos de los menores trabajadores, otorgándoles asesoría, protección y apoyo en caso de conflictos que se presenten frente al patrón.

Desde el punto de vista social, por el bajo nivel de crecimiento económico, ignorancia, empleos con poca percepción económica y en ocasiones desintegración familiar, los miembros de la misma tienen que trabajar para poder subsistir, sin importar el sexo, edad y clase social, de ahí el interés por realizar este proyecto de tesis que tiene como finalidad instalar un órgano que garantice una justicia social y equidad, por existir varios trabajadores entre los catorce y dieciséis años que laboran para el patrón, sin conocer sus derechos, sin percibir un salario digno y justo, una protección en caso de conflicto y asesoría adecuada. Si no que por el contrario, la mayoría son explotados, los salarios que perciben son degradantes, pequeños e insuficientes para cubrir la mayoría de sus necesidades y además no se les reconoce ningún derecho.

Asimismo, con la investigación elaborada se puede dar a conocer la importancia de este órgano en la vida del menor trabajador, una justicia más completa, una sociedad con mayor auge económico, menor marginación e ignorancia y una vida más digna.

OBJETIVOS

Objetivo general.

Analizar la importancia de crear un órgano de inspección del trabajo especializado, que vigile las condiciones laborales en los mayores de catorce y menores de dieciséis años en nuestro país.

Objetivos particulares.

- Vigilar los derechos de los trabajadores y las responsabilidades de los patrones.
- Determinar los cambios laborales, que se susciten para la defensa y mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.
- Establecer un órgano que permita analizar y resolver las controversias y/o conflictos causados por la violencia y autoritarismo de los patrones.

- La creación de un órgano que otorgue asesoría amplia y precisa a los menores trabajadores sin importar el lugar en que laboren.

HIPÓTESIS

La creación de un órgano de inspección del trabajo especializado para los mayores de catorce y menores de dieciséis años en nuestro país, provocará una mejor impartición de justicia.

METODOLOGÍA

En el presente estudio se recurrió al método descriptivo, el cuál nos conduce al estudio de corte cuantitativo y cualitativo. En la presente investigación se explica la importancia de crear un órgano de inspección del trabajo especializado para los trabajadores menores de edad en nuestro país, con base en los objetivos planteados, se analiza la importancia y trascendencia que tendría el órgano en cuestión, dando solución a todas las violaciones y conflictos laborales.

RESUMEN

Al momento de realizar la presente tesis, se espera encontrar una respuesta de ¿por qué existe un gran número de menores de edad que laboran en las distintas partes de nuestro país, el sueldo que perciben y los derechos que el patrón les respeta?, de tal manera, que gracias a la elaboración de la presente, me di cuenta que esta situación es por la necesidad que tienen los menores de trabajar y que gracias a su trabajo personal subordinado, reciben un bajo sueldo, mismo que en ocasiones ni siquiera es el mínimo y además el patrón no les reconoce la mayoría de los derechos laborales que por ley les corresponden.

Si bien es cierto que nuestra Ley Federal del Trabajo, regula varias autoridades que tienen como función principal la protección de algunos derechos de los trabajadores, lo cierto es, que las mismas no realizan nada al respecto, así tenemos el caso de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que busca establecer un salario que alcance para que un trabajador sufrague las necesidades básicas de un jefe de familia y otorgue educación básica a sus hijos. Objetivo que no se cumple por que con un salario de cuarenta y nueve pesos con cincuenta centavos como mínimo no es suficiente, menos aún cuando cuentan con un gran número de hijos.

Como la autoridad mencionada en el párrafo precedente existen algunas otras, solamente que persiguen fines distintos, pero que al igual se encuentran

reguladas en la Ley Federal del Trabajo, aunque en este caso hablare del Inspector del Trabajo, por ser con el que más encuentra relación la presente.

Nuestra ley regula en su capítulo V un Inspector del Trabajo, mismo que es creado para la protección de los trabajadores, aunque conforme fui realizando la presente tesis, me di cuenta que este órgano es realmente importante, pero lamentablemente no existe físicamente en nuestra sociedad, cuenta con varias funciones y obligaciones que si realmente existiera estaríamos en una mejor justicia social.

De alguna manera contamos con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría del Trabajo, en donde acuden un gran número de trabajadores, para recibir asesoría y dar solución a un conflicto suscitado en una relación de trabajo, aunque lamentablemente, los trabajadores que acuden a las mismas cuentan con una edad que les permite una mayor seguridad en su persona, dejando sin protección a los menores, ya que los mismos deciden no acudir a las autoridades ya mencionada por temor o falta de apoyo.

Es por ello, que considere que es importante que exista un órgano de inspección especializado para los trabajadores menores de edad en nuestro país, ya que dentro de las diversas funciones de los inspectores se encuentra el acudir a las fuentes de trabajo para verificar el cumplimiento de las obligaciones del patrón y el otorgamiento de los derechos a los menores trabajadores, en este

caso, los menores conocerán los derechos que tienen y que no les son otorgados, teniendo además la oportunidad de manifestar sus inconformidades.

Asimismo, existen menores que trabajan y no reciben un sueldo, en ocasiones son explotados por algunos días o inclusive por algunas semanas, manifestándoles el patrón únicamente que les pagarán en la quincena o para la siguiente semana, entre otras, pero el fin es el mismo, sus padres no manifiestan nada por temor y el menor aún menos; por lo que, en este organismo que pretendo se crea, se pueden realizar denuncias de manera anónima, estando en posibilidad de realizar inspecciones para verificar la veracidad o falsedad de la denuncia.

Por tanto, con la finalidad de no seguir en más injusticias es necesario la creación de un órgano de inspección del trabajo especializado en nuestro país, que les permita tener una mayor equidad y protección a los menores que se encuentran laborando en las distintas fuentes de trabajo y que lo hacen por necesidad.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES.

En el presente capítulo se describirán los hechos que dieron origen a la protección del trabajo de los menores de edad, por prestar también un servicio a una persona física o moral denominada patrón.

El derecho del trabajo surge de la necesidad de preservar la estirpe, de desarrollar los recursos humanos más jóvenes, así como de evitar la explotación de la fuerza de trabajo, encontrándose como antecedentes de este derecho desde un ámbito internacional, los siguientes:

“En la vieja Roma, los colegios de artesanos los admitían, sin importar la edad. En la Edad Media, la figura de aprendices constituye una de las expresiones más nefastas en el desarrollo del trabajo.

En Inglaterra, los niños de cinco años, laboraban catorce y dieciséis horas diarias en el algodón. Con el desarrollo de las industrias, los fabricantes demandaron mano de obra barata; situación a lo que el Ministro Pret les contestó: ‘Emplead en el trabajo a los niños’. Robert Peel lanzó su consigna de ‘salvemos a los niños’, y en 1802 se redujo a doce horas su jornada. En 1844 se fijó la edad mínima en ocho años. En 1878 esa edad se aumentó a los diez años y la jornada disminuyó en once horas.

En el Siglo XIX, se iniciaron en Prusia, Inglaterra y Francia, estudios relacionados con el trabajo prestado en fábricas y minas. En todos ellos se destacó que las condiciones infrahumanas y la escasa edad, traerían como consecuencia el desarrollo de una raza famélica, el deterioro de fuerzas productivas y la disminución de competencia en el mercado internacional” (Briceño Ruiz Alberto, 1985:474).

Por lo anteriormente establecido, “los menores se constituyeron en los principales sujetos de protección en los primeros intentos de regulación internacional del trabajo, como es el caso del Primer Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, reunido en 1897, en Zurich, Suiza, en donde el trabajo de los menores ocupó un lugar preponderante.

La Declaración de Principios del Segundo Congreso Internacional, en París, en 1899, contenía la prohibición de trabajar para los menores de catorce años y la reducción de la jornada a seis horas para los menores de dieciocho años.

En la sesión plenaria de la Conferencia de Paz, del 25 de enero de 1917, se designó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, para que elaborada una serie de proyectos que integrarían la parte XIII del Tratado de Versalles; tratado que en su artículo 23 dispuso: ‘Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad, se esforzarán en

asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas, y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales’.

Como consecuencia de lo establecido en el artículo anterior, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT); organización que en su texto original redactado en 1919, dentro de las condiciones de trabajo que resultaba imperioso mejorar, se mencionaban las relativas a la protección del trabajo de los niños y de los adolescentes.

Los esfuerzos para proteger el trabajo de los menores quedaron plasmados en el punto sexto del artículo 41 de la Constitución de la OIT que estableció como una de las más altas prioridades: ‘La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico’.

Se concedió un lugar primordial a la protección del trabajo de los menores desde la primera reunión de la Conferencia General de la OIT, celebrada el 29 de octubre de 1919 al 27 de enero de 1920 en la ciudad de Washington. En dicha reunión se aprobaron los primeros convenios y recomendaciones sobre la materia,

mismos que se agrupan en los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno y examen mínimo.

Por lo que respecta a la Edad Mínima, la OIT, estableció los convenios siguientes: convenio 5, para el trabajo en la industria en el año de 1919; el convenio 7, para la agricultura en 1921; convenio 15, para el trabajo de pañoleros y fogoneros en 1921; convenio 33, para trabajos no industriales en 1932; convenio 58, para el trabajo marítimo, revisado en 1936; convenio 59, para el trabajo de la industria, revisado en 1937; convenio 60, para trabajos no industriales, en 1937; convenio 112, para el trabajo de pescadores en 1959; convenio 123, para el trabajo subterráneo en 1965; y por último, el convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al trabajo en 1973, que tuvo como objetivo codificar y unificar los principios que regulaban el trabajo de los menores de edad, sin que varios países lo hayan ratificado, como es el caso de México.

En los primeros convenios la edad mínima para trabajar se estableció en catorce años, posteriormente se aumentó a quince años, de manera excepcional se fijó en dieciocho años la edad mínima para el trabajo de los pañoleros y fogoneros y en dieciséis años para los trabajos subterráneos.

Asimismo, por lo que corresponde al trabajo nocturno de menores, se adoptaron los convenios siguientes: convenio 6, para el trabajo en la industria en

1919, convenio 79, para trabajos no industriales en 1946, y convenio 90, para el trabajo industrializado revisado en 1948.

En la industria se prohíbe el trabajo nocturno de los menores de dieciocho años, excepto aquellos que laboren en empresas familiares; tampoco es aplicable esta prohibición a los mayores de dieciséis años que presten servicios en actividades que por su naturaleza deban prestarse ininterrumpidamente día y noche; el período de descanso nocturno que inicialmente se fijó en once horas aumentó a doce.

Para los trabajos no industriales se prohibió el trabajo nocturno de los menores de catorce años y de los mayores de esa edad que estuvieran cumpliendo un horario escolar completo; el descanso nocturno se estableció en catorce horas, como mínimo.

De esta manera existen otros convenios que, sin regular exclusivamente los aspectos relativos al trabajo de los menores, incluyeron dentro de su articulado algunas medidas protectoras del mismo; así por ejemplo, el artículo 19 del convenio 93 establecía: 'Ningún miembro del personal menor de dieciséis años podrá trabajar durante la noche'.

En cuanto al examen médico de menores, se establecieron los convenios siguientes: convenio 16, para el trabajo marítimo en 1921; convenio 77, para el

trabajo en la industria en 1946; convenio 78, para trabajos no industriales en 1946; y por último el convenio 124, para el trabajo subterráneo en 1965.

El contenido genérico de los convenios señalados en el párrafo precedente, es la exigencia de un certificado médico a los menores de dieciocho y veintiún años en caso de los trabajos subterráneos, como requisito para ser admitidos en el trabajo. El examen debería de ser realizado por un médico calificado, se debe repetir en periodos que no excedan de un año, y, no deberá significar un gasto para el menor o para sus padres”. (Dávalos José, 1997: 299 a 302).

En razón de todo lo anterior y gracias a la Organización Internacional del Trabajo, se puede considerar que “en los países europeos predomina el límite de catorce años cumplidos; en Checoslovaquia, Gran Bretaña, Holanda, Islandia, Noruega, Polonia, Suecia y Suiza, la edad es de quince años; y por último, Portugal tiene la posición más atrasada, con el permiso laboral desde los doce años, ocurriendo lo mismo en África, ciudades que justifican esta situación argumentando el prematuro desarrollo físico, así como las condiciones económicas inferiores. En los países latinoamericanos se advierten dos tendencias: la de los doce años, con predominio en países del Caribe, como Costa Rica, Haití y Honduras, y la de los catorce años, que prevalece en México, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela” (Briceño Ruiz Alberto, 1985:476).

Ahora bien, enfocándonos a un ámbito nacional, México, ha pasado por varias etapas para lograr la protección de los trabajadores menores de edad, mismas que a continuación se explicarán.

Durante la Época Colonial, que comprende el período entre la Conquista y la Independencia, “se encuentran las Leyes de Indias, en donde se incluyeron algunas disposiciones referentes al tema que nos ocupa, como es la prohibición del trabajo de los menores de dieciséis años, es decir, de los indios que no habían llegado a la edad de tributar, sin embargo, se les admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de sus padres.

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

Al consumarse la Independencia de México, en el año de 1821, se suscitaron años difíciles en los cuales la preocupación inmediata era organizar al naciente Estado mexicano, y toda la atención se orientaba hacia este propósito. Por tal motivo el primer antecedente de protección al trabajo de los menores aparece hasta 1856, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la Republica Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que disponía: ‘Los menores de catorce años no pueden prestar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han

de durar, y no pudiendo exceder de cinco horas, las que diariamente ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no les instruya convenientemente’.

Posteriormente el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado por Maximiliano de Habsburgo el 10 de abril de 1865, estableció: ‘Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores lo pueden hacer con la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política’. En este mismo año, el príncipe austriaco expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos, estableció en el artículo 4: ‘A los menores de doce años, sólo podrá hacérseles 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 periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde’.

De la misma manera, el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, propuso en el punto 24: ‘Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años’.

El laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907 para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, con todo

el retroceso que significó, dispuso en el artículo 7: 'No se admitirán niños menores de siete años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomendará a los gobiernos de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores'.

Por lo que hace a las leyes de trabajo de las Entidades Federativas, establecidas con anterioridad a la Declaración de los derechos sociales de 1917, encontramos, entre otros antecedentes los siguientes: en la Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco, expedida por Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914, se prohibió el trabajo de los menores de nueve años. El Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en abril de 1915 por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, determinaba en los artículos 9 y siguientes, la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo a doce años y el incremento de la protección hasta los dieciocho. En el Estado de Yucatán, la Ley del Trabajo, expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores.

En los debates del Congreso Constituyente de Querétaro en 1916-1917, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución. Fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde decidieron incluir entre otras las siguientes medidas de protección del trabajo de los menores:

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

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

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

La preocupación por el trabajo de los menores hizo que durante el periodo presidencial del licenciado Adolfo López Mateos se reformaran las fracciones II y III del artículo 123 constitucional y los correlativos a la Ley de 1931. Con esas

reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las diez de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo: también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de doce a catorce años, esto último en un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente.

Se atacó este último aspecto argumentando que era irreal, que era idealista, que no se ajustaba a la vida social y económica del país, en el cual existía un gran número de menores de catorce años que necesitaban trabajar para subsistir, ellos y sus familias, y que con dicha prohibición se les orillaba a realizar trabajos ambulantes, en la calle, por ejemplo de boleros, de vendedores de chicles o periódicos, entre otros, con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales. A favor de estas reformas se opuso el razonamiento de que si bien el trabajo de la calle puede ocasionar las citadas consecuencias, es menos prejudicial que el trabajo en la industria, el cual muchas veces produce resultados negativos para la salud de los menores. Mario de la Cueva, señala que: las normas que regulan el trabajo de los menores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad". (Dávalos José, 1997:296 a 299).

A pesar de todo lo anterior en el Siglo XX y nuestros días, un niño que trabaja, lo hace por necesidad imperiosa; porque falta el sostén económico en el hogar y debe asumir la responsabilidad de su familia o porque quien la sostiene

económicamente, obtiene un ingreso insuficiente. Nuestras calles están llenas de niños que buscan, a cambio de unos centavos, limpiar el parabrisas de un automóvil; vender diversos objetos, desde periódicos hasta golosinas; en los mercados de autoservicios acomodan la mercancía en bolsas y ayudan a los clientes a transportarlas a los automóviles, acuden con sus padres a cortar cualquier tipo de fruta, entre otras actividades, pero todo ello, sin buscar un salario decoroso, sino un ingreso cualquiera que les permita sobrevivir.

CAPÍTULO 2

2 DEFINICIÓN Y CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

En el presente capítulo se mencionará la definición del derecho del trabajo, así como algunos conceptos fundamentales de la materia de que se trata, mismos que son necesarios su conocimiento y entendimiento para el desarrollo de esta tesis.

2.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Podemos encontrar varias definiciones del derecho del trabajo, tales como:

“Para Mario de la Cueva, el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de norma, que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.

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 e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Dávalos José, 1997: 43).

De las definiciones anteriores, podemos considerar que el derecho del trabajo tiene los siguientes elementos:

a). Es un conjunto de principios, normas e instituciones; entendiéndose por principios, los postulados de una política, jurídica, que aparecen dentro de las

normas y que los legisladores deben de tomar en cuenta al momento de crearlas en materia laboral; estas normas, se encuentran dentro de la Ley Federal del Trabajo, así como en los reglamentos de las diversas instituciones y que muestran como debe de ser la conducta tanto del trabajador como del patrón; las instituciones son aquellas creadas por el Estado en diversas partes de la República, teniendo sus representantes diversas funciones y la finalidad de proteger, asesorar y defender a cada una de las partes de una relación laboral.

b). Tienden a reinvicar los esfuerzos materiales e intelectuales, ya que el derecho del trabajo, es aplicable a todo trabajador, que preste un servicio a una persona física o moral independientemente de la calidad de dicho servicio, defendiendo su derecho a través de las diversas Instituciones del Trabajo, para que ninguno de ellos sea violado por el patrón.

c). La existencia digna de la persona, por que tiene como objetivo que el trabajador obtenga el más mínimo de sus derechos, como es el caso del salario, que este sea bastante para lograr que el trabajador cubra sus necesidades.

2.2 CONCEPTO DE PATRÓN.

La Ley Federal del Trabajo, nos menciona en el artículo 10, que el patrón es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

De lo anterior, se advierte que puede ser una persona física como es el caso de todas aquellas que no cuentan con una empresa, pero si tienen una fuente de empleo para el trabajador, por ejemplo, las pequeñas tiendas de abarrotes, tiendas de ropa, bodegas, entre otras; o bien, una persona moral en donde estas si cuentan con una empresa, fabricas y todas aquellas constituidas en este carácter; pero sin embargo, ambas utilizan los trabajos de uno o varios trabajadores, retribuyéndoles una percepción económica por sus servicios, siendo en algunas ocasiones esta retribución muy poca, que solamente les alcanza para subsistir pero no para vivir dignamente.

2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Nuevamente la Ley Federal del Trabajo, nos indica en el artículo 8º, que el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

De la misma manera nos señala Baltasar Cavazos Flores, que el trabajador “siempre tiene que ser una persona física que presta un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario.” (Cavazos Flores Baltasar, 1991:26)

Por tanto, se desprenden las siguientes acepciones:

a). La prestación de un trabajo a una persona física o moral, entendiéndose por tal, la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica que se requiera para la realización del servicio.

b). Personal, ya que solamente el trabajador que ha sido contratado puede realizar esta actividad, por tanto, no puede existir la intervención de familiares, amigos o toda persona ajena que no fue contratada.

c). Una subordinación, que es la actitud del trabajador hacia el patrón del cuál depende, realizando su actividad tal y como se lo indica y estando subordinado siempre a las decisiones de este.

d). Un salario, que es la percepción económica que recibe el trabajador por sus servicios prestados al patrón, y el cuál de acuerdo con artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, será suficiente para satisfacer sus necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos; situación que no es así, ya que existen trabajadores que ganan un poco más del mínimo (cuarenta y nueve pesos con cincuenta centavos), y no les alcanza para cubrir sus necesidades, ocasionando que la esposa y los hijos tengan que trabajar para satisfacerlas.

2.4 CONCEPTO DE MENOR DE EDAD.

Desde un punto de vista jurídico en materia laboral, un menor de edad, es aquella persona que es mayor de catorce años y menor de dieciséis, misma que requiere de la autorización de sus padres o de aquellas que señala el artículo 23

de la Ley Federal del Trabajo, para prestar un trabajo personal subordinado a otra física o moral a cambio de un salario.

Por tanto, es igual que cualquier trabajador solamente que la edad diferencia (mayor de catorce y menor de dieciséis años), y requerimiento de la autorización de sus padres o tutores, y falta de ellos, del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo, o bien, de la Autoridad Política.

2.5 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL.

La relación de trabajo, de acuerdo con el artículo 20 de la ley de la materia, es cualquier acto que le dé el origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Asimismo, Baltasar Cavazos, nos señala que “la relación de trabajo tiene como característica fundamental la subordinación, que consiste en que el patrón tiene la obligación de mandar y el trabajador de obedecer. Por tanto las partes se encuentran bien identificadas, cada una tiene atribuciones diferentes, y el Estado protege y crea Instituciones para la defensa de los intereses de cada una de las partes en esta relación, donde sólo se requiere la aceptación de uno de mandar y el otro de obedecer, retribuyendo económicamente el primero al segundo por su actividad, sin importar la situación que la origino” (Cavazos Flores Baltasar, 1991:26)

Es importante destacar, que la relación de trabajo, inicia en el momento en que se empieza a prestar el servicio, sin que se celebre un contrato previamente a ello, o si lo hacen este es celebrado de forma verbal, lo que ocasiona que en el momento de reclamar un derecho es más difícil su acreditamiento, por no existir nada por escrito en que se pueda sustentar el trabajo prestado.

2.6 CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

La misma Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo del artículo 20 nos indica, que un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Sin embargo, Ignacio Quevedo Coronado, solamente indica que “un contrato de trabajo, es el acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador” (Quevedo Coronado Ignacio, 1997:19).

Y, por su parte, Juan Soto Cerbón, señala que “el contrato individual de trabajo, es la voluntad expresa del trabajador, y la voluntariedad que podría reconocerse aun en la simple no oposición a recibir los servicios del trabajador por parte de la empresa, hacen del contrato individual de trabajo, ya sea en su manifestación expresa y escrita o en forma sui géneris, una relación laboral tácita, una manera de adquirir, modificar o transmitir derechos y obligaciones por parte de quienes en él intervienen”(Soto Cerbón Juan, 1992:109 a 110).

Es importante destacar que para que el contrato sea válido, se requiere el consentimiento de las partes, mismo que debe de ser libre, sin que medie error, dolo, ni violencia, además de que ambas partes tengan la capacidad de goce y ejercicio para celebrar el contrato en mención, caso que no es aplicable en los menores de edad, ya que si bien cuenta con su consentimiento se requiere de la autorización de las personas mencionadas en líneas precedentes para la celebración de un contrato laboral. Así también es indispensable que se perfeccione en el momento en que las partes se ponen de acuerdo sobre las cláusulas del contrato, y al momento de firmar.

Asimismo, es importante que se celebre un contrato de trabajo previo a la prestación del servicio, ya que garantiza una mayor seguridad, una facilidad de acreditar nuestros derechos en caso de alguna omisión hecha por el patrón y sobre todo un documento que será la base de nuestra actividad por contener diversas cláusulas que nos dan a conocer nuestros derechos y obligaciones.

2.7 CONCEPTO DE ÓRGANO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Como todos sabemos, el órgano de inspección del trabajo se encuentra reconocido por nuestra Ley Federal del Trabajo, cuenta con personalidad jurídica propia y su principal función es verificar que el patrón cumpla con sus obligaciones, logrando así la protección de los derechos del trabajador.

Este órgano es muy importante en nuestra sociedad, ya que nos permite contar con una institución a la cual podemos acudir para recibir asesoría respecto de alguna relación y/o contrato laboral, un apoyo y una protección dentro de la materia que nos ocupa.

El artículo 545 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que: La Inspección del Trabajo se integrará por un Director General y con el número de inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el diverso 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Así también este órgano de inspección al igual que los demás, cuenta con varias funciones, deberes y atribuciones, obligaciones, requisitos para formar parte, responsabilidades y sanciones para sus representantes. Por tanto, es importante destacar que en el capítulo 4, tema 4.8 de esta tesis, se tratará con mayor amplitud este tema.

Gracias a los conceptos citados en este capítulo, se advierte la importancia de un léxico adecuado en las relaciones laborales, ya que una gran parte de trabajadores, principalmente los de escasos recursos, mencionan de manera incorrecta a los sujetos de dicha relación, tal como es el caso del patrón al cuál le denominan Jefe, Superior, El mero mero, amo, entre otros, así como a los

trabajadores, los compañeros les llaman achichinle, gato, etcétera, dependiendo de la actividad que realicen.

Tal vez, para estos trabajadores no sea trascendental tener respeto hacia el patrón y sus compañeros, pero en algún momento de su vida, podrán encontrarse ante un conflicto laboral, donde se presentarán ante autoridades y debido a su escasa instrucción no entenderán gran parte de lo que escuchan. Así tenemos que el conocimiento en materia laboral, nos da seguridad, un mejor manejo en sus actividades y una mayor protección.

CAPÍTULO 3

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En el presente capítulo se hablará ampliamente sobre los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral, ello en virtud, de que su cumplimiento nos llevaría a un mejor funcionamiento y desarrollo de la fuente de trabajo, además, se laboraría en un mejor ambiente, ya que al saber cada uno de los trabajadores y patronos sus responsabilidades, se evitaría conflictos, despidos injustificados o justificados, rescisión de trabajo, o simplemente, un conflicto aunque fuera pequeño entre los mismos trabajadores, atendiendo de que existen patronos un poco accesibles que pasan por desapercibido algunas faltas de sus subordinados.

Santiago Barajas Montes de Oca, precisa que “la ley mexicana ha estimado necesario, desde el origen de nuestro artículo 123 constitucional, que se recalquen algunos artículos, a efecto de imponer un mínimo de garantías al trabajador; es debido a esta especial consideración por lo cual diríamos con propiedad que entre nosotros los derechos han venido a convertirse en obligaciones. Obligación es la prestación del trabajo, la jornada, el pago del salario, la higiene y seguridad en el trabajo, la enseñanza del oficio o aprendizaje, en fin, todo lo que derive directa o indirectamente de la relación laboral. La ley nuestra es la suma de un conjunto de derechos impuestos al patrón” (Barajas Montes de Oca Santiago, 1990:19).

Aún y cuando existan varias explicaciones en los derechos y obligaciones de cada una de las partes de la relación laboral, lo cierto es, que lo más importante es conocerlos y la creación de autoridades que los protejan, a las cuales podamos acudir a fin de reclamar sus violaciones.

3.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ORDINARIOS.

Los trabajadores tienen varios derechos, por lo que en esta tesis señalaremos cada uno de ellos.

Así tenemos que los trabajadores tienen derecho a un salario, el cual se encuentra regulado por el capítulo V de la Ley aplicable al caso que nos ocupa y que señala en su artículo 83: el salario se fijara por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera; asimismo, el artículo 84 nos menciona que: el mismo se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Nuestra Carta Magna, también nos señala que los salarios que reciban los trabajadores deberán de ser suficientes, para satisfacer las necesidades normales de un jefe familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

Es importante destacar, que lamentablemente, aunque la mayoría de los trabajadores ganan un poco más del mínimo, sus ingresos no les alcanza para cubrir lo previsto en el párrafo anterior, sino por el contrario, para vivir con varias necesidades, lo que ocasiona, que sus hijos aún y cuando son menores de edad, tengan que trabajar para incrementar los ingresos de un hogar, realizando distinto tipos de trabajo, como limpiar parabrisas, vender periódicos, cerrillito en algunas tiendas, entre otras, sin disfrutar de sus derechos y en ocasiones sin asistir a una escuela para recibir educación.

Así tenemos que Roberto Charis Gómez, nos indica, que “con preocupación se ha observado el deterioro del salario, la pérdida de su poder adquisitivo, la baja del nivel de vida del trabajador, de su familia, es muy lamentable su situación actual, como lo es también las líneas de la política laboral que la sujeta y la sacrifica, cobrando realidad alarmante la expresión del doctor Caldera, quien afirma: ‘cuando los salarios suben por la escalera, los precios suben por el ascensor,’ pero lo dramático es que los salarios hoy no suben, están prácticamente paralizados” (Charis Gómez Roberto, 1997:21).

De la misma manera, tienen derecho a disfrutar de un día de descanso por cada seis días de labores, así como a no laborar los días de descanso obligatorio, señalando el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que son días de descanso obligatorio: el primero de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del cinco de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del veintiuno de

marzo, (que como excepción a la regla general, por la conmemoración del año dos mil seis del Bicentenario del natalicio de Don Benito Juárez García, entrará en vigor a partir de dos mil siete, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo Segundo Transitorio del Decreto); el primero de mayo, el dieciséis de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del veinte de noviembre, el primero de diciembre de cada seis años con motivo de la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el veinticinco de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

En los casos de que se requiera que los trabajadores realicen una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días de descanso, procurando que sea el día domingo, ya que en caso de que presten sus servicios el día mencionado tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Por tanto, si el trabajador presta sus servicios en días de descanso obligatorio, el patrón tendrá que pagarle independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Otro derecho son las vacaciones, que se contemplan en el IV capítulo de nuestra Ley Federal del Trabajo, que nos menciona: los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar

a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuatro año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, es otro derecho de los trabajadores, el cual según Euquerio Guerrero señala: “inicialmente el artículo 123 de la Constitución General de la República, desde 1917, se refirió en sus fracciones VI y IX al reparto de las utilidades, disponiendo la primera que en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como lo indica la fracción IX y en esta última se asignó esa función a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecería en cada Estado” (Guerrero Euquerio, 1996:191).

Desde ese año y hasta la fecha, los trabajadores han disfrutado de las utilidades de las empresas, ya que en nuestros días, el capítulo VIII de nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 117 nos indica: que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Para lo cuál el artículo 118 del mismo ordenamiento, nos señala: que la Comisión ya mencionada practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la

necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

El reparto de estas utilidades de acuerdo con el artículo 122, deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, cuando esté en trámite objeción de los trabajadores, y cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta; el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

El artículo 123 nos informa que: la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera, se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de salarios; la segunda, se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

También tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento, tal y como lo indica el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, ya que a la letra dice: todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o

adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Existen otros derechos que se encuentran contemplados en los artículos del 154 al 162 de la Ley aplicable a nuestra materia, señalándolos como derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, ya que a la letra nos dice: los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusulas de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Los trabajadores que se encuentren en los casos de los párrafos anteriores y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una

solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo familia y quiénes dependen económicamente de ellos, si prestaron servicios con anterioridad y por cuanto tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir una vacante o crearse algún nuevo puesto; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo de este capítulo, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presentan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios u obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

El cumplimiento de las obligaciones contempladas en las líneas precedentes, da el derecho al trabajador de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Los trabajadores de planta y a los que habitualmente presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón, formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia, y de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente, estableciéndose en los contratos colectivos la forma en que deberán acreditar la aptitud y otorgarse los ascensos.

Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, serán cubiertas escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por algunas de las causas previstas en esta ley, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad, aunque su repetición en la falta dejará sin efectos lo señalado.

Asimismo, los trabajadores de planta tendrán derecho a una antigüedad, la cual consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios,

pagándose a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por los menos. De la misma manera se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido, así como en caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se otorga a:

a). La viuda, o el viudo que hubieren dependido económicamente del trabajador y que tengan una incapacidad de 50% o más, y a los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más.

b). Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en el inciso anterior, a menos que se compruebe que no dependían económicamente del trabajador.

c). A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en los incisos anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

d). A falta de los anteriores, las personas que dependían económicamente del trabajador, concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en los incisos precedentes, en la proporción en que cada una dependía de él; y,

e). A falta de todas las anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La prima de antigüedad se entregará a cualquiera de las anteriores que le corresponda el derecho, independientemente de cualquier otra prestación que se presente.

Como podemos observar son varios los derechos de un trabajador, solo se necesita que todos los conozcamos para poder exigirlos.

3.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES ORDINARIOS.

Estas obligaciones se contemplan en el artículo 134, de nuestra Ley Federal del Trabajo y nos indica que son:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugares convenidos.

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley Federal del Trabajo.

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y,

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

3.3 PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES ORDINARIOS.

Al igual que el patrón, los trabajadores también tienen prohibiciones en el desempeño de sus servicios, ya que jamás se debe olvidar que existe una relación de trabajo. Estas prohibiciones las da a conocer el artículo 135 de la Ley en cita y nos indica que son:

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

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.

- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y,

- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

3.4 OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

Son obligaciones del patrón de conformidad con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

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

- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser

eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra.

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

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

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

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

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Pública.

XIII. Colaborar con las Autoridades de Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores los gastos, indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de acuerdo con esta Ley.

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos

permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

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

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

XX. Reservar, cuando la población de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los

servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que están previstas en los estatutos de los sindicatos.

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones para el fondo del fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, haciéndose estos descuentos por haberlos aceptados libremente el trabajador y no podrán exceder del diez y veinte por ciento de salario, y enterada los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y,

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

3.5 PROHIBICIONES DEL PATRÓN.

De la misma manera que todas las anteriores, las prohibiciones de los patrones se tipifican en el artículo 133 de la Ley de que se trata, y nos dice que son:

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

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

IX. Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y,

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

3.6 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD.

Si bien es cierto que los trabajadores necesitan de la autorización de las personas que prevé nuestra ley, también es cierto, que al laborar estos nos encontramos en una relación de trabajo, misma que otorga derechos y que los encontramos en diversos artículos del Título Quinto Bis de nuestra legislación aplicable, los cuales son: la no realización de labores insalubres o peligrosas, siendo aquellas que por su naturaleza puedan actuar sobre la vida, el desarrollo, la salud física y mental del menor; su jornada no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, así como en los distintos períodos de trabajo, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Otro derecho es la no realización de labores en horas extras, ya que en caso de violación a esta disposición, se pagará con un doscientos por ciento más

del salario que le corresponda, igualmente si labora en días domingo y los días de descanso obligatorio, estos se pagarán como cualquier trabajador ordinario.

Igualmente, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas equivalentes a dieciocho días laborables por lo menos.

Como podemos darnos cuenta, ningún patrón ya sea de una pequeña, mediana o grande empresa, hace efectivos estos derechos, por el contrario, utilizan al menor para enriquecerse y les otorgan un sueldo muy bajo.

3.7 ACTIVIDADES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES TRABAJADORES.

Estas actividades se encuentran contempladas en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que se establecieron para la protección de este tipo de trabajadores y que son:

- I. De dieciséis años, en:
 - a). Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
 - b). Trabajos susceptibles de afectar su modalidad o sus buenas costumbres.
 - c). Trabajos ambulantes salvo autorización especial de la

Inspección del Trabajo.

- d). Trabajos subterráneos o submarinos.
- e). Labores peligrosas o insalubres.
- f). Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico o moral.
- g). Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h). Las demás que permitan las leyes.

- II. De dieciocho años, en:
Trabajos nocturnos industriales.

Como logramos observar, son varias las disposiciones que se contemplaron en el presente capítulo, son importantes y trascendentales, atendiendo a que si las conocemos lograremos una relación de trabajo armónica, amena y duradera.

Por lo que respecta a los menores de edad, nos damos cuenta, que son muy pocas y sin embargo el trabajo que realizan es muy grande, además de que

ninguna se cumple con plenitud, ¿Cuántos menores existen que prestan sus servicios a un empresa, establecimiento, y ni siquiera existe un contrato de trabajo?, además, ¿En realidad se respeta su horario y lugar adecuado para prestar sus servicios? Si razonamos nuestras respuestas, estas serán negativas, ya que si observamos los camellones, empacadoras, talleres mecánicos, así como algunos otros establecimientos, este tipo de trabajadores, laboran más horas que las fijadas en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo y a cambio el sueldo que reciben es insuficiente.

CAPÍTULO 4

4 AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA APLICACIÓN Y VIGILANCIA DE LAS NORMAS DE TRABAJO.

Las autoridades del trabajo, tienen una gran importancia y relevancia, debido a que otorgan asesoría, protección y apoyo en nuestras relaciones de trabajo.

4.1 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Partiendo desde su origen, Según Miguel Bermúdez Cisneros “esta Secretaria no tuvo un origen espontáneo, sino que fue producto de un proceso evolutivo en el campo de la administración, ya que inicialmente fue tan sólo una ‘Oficina del Trabajo’, creado por la ley del 13 de diciembre de 1911, la cual estaba integrada dentro de la Secretaría de Fomento. Con posterioridad, la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, del 26 de noviembre de 1917, traslada esta Oficina del Trabajo, a la naciente Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo. En la ley del 31 de diciembre de 1940, se crea la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que tiene como funciones el estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación de trabajo, teniendo además las siguientes funciones:

I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123, y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus Reglamentos.

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.

III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con la Secretaría de Gobernación, Industria y Comercio y Relaciones Exteriores.

IV. Intervenir en la formación y promulgación de los contratos ley de trabajo.

V. Establecer Bolsas Federales del Trabajo y vigilar su funcionamiento.

VI. Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal.

VII. Llevar el registro de las Asociaciones Obreras, Patronales y Profesionales de jurisdicción federal, que se ajusten a las leyes.

VIII. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene, e industriales, para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

- IX. Manejar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

- X. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.

- XI. Intervenir en los Congresos y Reuniones de Trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

- XII. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo.

- XIII. Intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social.

- XIV. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha procedido a establecer en cada Entidad Federativa una Delegación Federal del Trabajo, así como una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje para que, de esta forma, muchas de las diligencias que con anterioridad se tramitaban obligatoriamente en la capital de la República, ante la propia Secretaría, en la actualidad se gestionen en las mencionadas dependencias, evitando en lo posible el desplazamiento de los interesados” (Bermúdez Cisneros Miguel, 1997:215 a 216).

4.2 LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Esta dependencia al igual que la anterior tiene un papel muy importante y trascendental, ya que de acuerdo con Miguel Bermúdez Cisneros, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo “es un organismo que tiene como función, representar o asesorar a sus trabajadores y sindicatos, cuando éstos lo soliciten, en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo.

De acuerdo con la ley, esta dependencia debe integrarse con un Procurador General y con un variable número de procuradores auxiliares, todos ellos serán designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los Gobernadores de los Estados, en su caso. Alguno de los requisitos que se deben de cubrir para hacerse acreedor a este cargo, es entre otros, el poseer el título de licenciado en derecho y el haberse distinguido en el estudio del derecho del trabajo y de la seguridad social” (Bermúdez Cisneros Miguel, 1997:217).

Cabe destacar, que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene una gran importancia en nuestro país al que pertenecemos, ya que gracias a ella, varios trabajadores han adquirido un asesoramiento sobre el ¿Cómo, cuándo, dónde, porqué, para qué de una relación de trabajo?, les da a conocer sus derechos, y los protege en caso de explotación.

Lamentablemente, en la práctica esta dependencia es un poco escasa en sus funciones, ya que existen varios trabajadores que no tienen conocimiento de

su existencia y menos aún han acudido para disipar sus dudas y conocer sus derechos.

4.3 SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

El mismo autor mencionado en el desarrollo de las autoridades anteriores, nos menciona que esta autoridad en: “Abril de 1978, la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 537, 538 y 539 dispone la creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta nueva dependencia se encargará de tratar el problema del empleo, a través de tres subprogramas básicos:

- I. Planeación del Empleo.
- II. Catálogo Nacional de Ocupaciones.
- III. Servicio Nacional de Empleo.

Concretamente, en la Ley Federal del Trabajo se fijan los objetivos del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento y que son:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos.
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Para el más exacto cumplimiento de sus programas, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, contará con una asesoría de Consejos Consultivos. En relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, habrá un Consejo Consultivo integrado por representantes del sector público y las organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones. En las empresas de jurisdicción local, la Unidad Coordinadora contará con la asesoría de Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento” (Bermúdez Cisneros Miguel, 1997:218 a 219).

4.4 COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

Según E. Javier Patiño Camarena, “la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, se encuentra integrada por un presidente designado por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y un Congreso de Representantes de los factores de la producción, que se integra con nueve representantes (propietarios) de los trabajadores y nueve de los patrones. Por cada propietario se elige un suplente.

Los representantes de los factores de la producción ante las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos duran cuatro años en su cargo y de conformidad con el artículo 677 de la Ley Federal del Trabajo, el 15 de mayo

del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a las organizaciones obreras y patronales de toda la República, para que a través de Convenciones Nacionales y Regionales elijan a sus respectivos representantes. La convocatoria se debe publicar en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos de mayor circulación que se juzgue conveniente. Asimismo, los representantes de trabajadores y patrones en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, llevan a cabo la celebración de sendas convenciones nacionales de trabajadores y de patrones, que por disposición de la Ley (artículo 679) se deben efectuar el veinticinco de junio del año de las elecciones.

Para la fijación de los salarios mínimos se toman en cuenta diversos factores, entre los cuales son: el costo de la vida, medido en forma indirecta a través de los indicadores del movimiento de los precios; el presupuesto de satisfactores, es decir, el conjunto de bienes y servicios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas de un trabajador y de su familia en el orden material y cultural; la apreciación conjunta de las condiciones económicas del país, de las de cada zona en particular, de la estructura de las actividades que se realizan en cada una de ellas, y del comportamiento de los mercados de consumo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 97, nos precisa que el salario mínimo, no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

II. Pago de rentas que no excedan del medio por ciento del valor catastral de la finca. Este descuento no podrá exceder de diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

Con la finalidad de verificar el pago del salario mínimo, por decreto del 30 de septiembre de 1974 se reformaron los artículos 399 bis y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo a efecto de disponer que los contratos colectivos y los contratos ley deben ser revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en

efectivo por cuota diaria. Lo anterior significa que la revisión de la totalidad de las cláusulas de los contratos colectivos continua realizándose cada dos años y que sólo por lo que se refiere al salario por cuota diaria, la revisión es anual.

Con la finalidad de proteger el otorgamiento de este salario, en septiembre de 1974, cuando el Congreso de la Unión reformó la Ley Federal del Trabajo a efecto de facultar a los trabajadores, sindicatos, miembros de las Juntas Especiales, de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación y a los inspectores del trabajo, para denunciar ante las autoridades competentes a todo patrón que pagara a sus trabajadores cantidades inferiores al salario mínimo, o entregara comprobantes de pago que ampararan sumas de dinero superiores a las que efectivamente entregó. Así se fijaron penas de prisión de tres meses a dos años en todos los casos y multas hasta por la cantidad de dos mil pesos cuando el monto de la omisión no excediera el importe de un mes de salario mínimo; de cinco mil pesos cuando no se hubiera pagado el salario mínimo durante dos meses y hasta de diez mil pesos cuando la violación excediera de tres meses. De tal manera que si el patrón pagaba al trabajador el adeudo más los intereses moratorios antes de que el Ministerio Público formulara conclusiones, se le condenaría al pago de una multa.

Con posterioridad en diciembre de 1979 el Congreso de la Unión aprobó una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo a fin de mejorar la

proporcionalidad de la pena en relación con la magnitud de la infracción y unos años más tarde se ampliaron dichas penalidades.

Asimismo, en 1974 con la finalidad de proteger los ingresos del trabajador, se creó el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, que es un mecanismo de solidaridad entre el gobierno mexicano y las organizaciones de trabajadores afiliados al Congreso del Trabajo, para promover la educación de los trabajadores en su calidad de consumidores y, con ello, combatir la especulación y el acaparamiento. Con propósitos paralelos, en 1974 se creó el Fondo Nacional de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), que procura el acceso al crédito para la adquisición de bienes de consumo duradero a precios más bajos que los prevalecientes en el mercado” (Patiño Camarena E. Javier, 2000:59 a 63).

4.5 COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

“La participación de las utilidades es el sistema de remuneración por el que el patrón da participación al conjunto de sus trabajadores, en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal.

La propia Ley Federal del Trabajo fija el derecho de los trabajadores a percibir un porcentaje de las utilidades de las empresas.

La comisión tiene como finalidad fijar el porcentaje de utilidades que debe ser repartido. Está facultada para practicar estudios, a fin de conocer las condiciones de la economía nacional y las necesidades de fomento y desarrollo de la industria del país.

La comisión funcionara mediante un presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El presidente de la Comisión será designado por el Presidente de la República, y tendrá como funciones:

I. Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica.

II. Tener reuniones mensuales con director y asesores técnicos para vigilar el desarrollo del plan de trabajo.

III. Informar periódicamente al Secretario de Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.

IV. Convocar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.

La representación obrera será de un número no menor de dos ni mayor de cinco, los cuales serán designados previa convocatoria.

Los patrones serán representantes en el seno de esta Comisión, con un número no menor de dos ni mayor de cinco, que al igual que los trabajadores, serán electos previa convocatoria.

La Dirección Técnica estará formada por un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por varios asesores técnicos designados por la misma Secretaría, y por otro grupo de asesores que, en igual número, serán nombrados por los patrones y los trabajadores” (Bermúdez Cisneros Miguel, 1997:223 a 224).

4.6 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

“Los órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son los siguientes:

- I. El Pleno.
- II. Las Juntas Especiales.
- III. El Presidente de la Junta.
- IV. Los Presidentes de las Juntas Especiales.
- V. Los Secretarios Generales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

A su vez, el Reglamento de la junta incorpora los siguientes órganos:

- I. Secretaría General de Consultoría Jurídica y Documentación.
- II. Visitadores Auxiliares.

- III. Secretaría General de Acuerdos.
- IV. Secretaría General de Coordinación Administrativa.
- V. Secretaría General de Huelgas.
- VI. Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas.
- VII. Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos.
- VIII. Secretaría Auxiliar de Amparos.
- IX. Secretaría Auxiliar de Distribución de Diligencias.
- X. Centro de Microfilmación.
- XI. Auxiliares.
- XII. Secretarios.
- XIII. Personal.

Como resultado de la reforma de 7 de noviembre de 1983 se agregaron las siguientes secretarías:

- I. Secretaría Auxiliar de Información Técnica.
- II. Secretaría Auxiliar de Diligencias, Dependiente del Secretario General de Acuerdos.
- III. Secretaría Auxiliar de Evaluación, Programación y Presupuesto.
- IV. Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, Materiales y Servicios.
- V. Secretaría Auxiliar de Control Procesal y Codificación.

Las facultades del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aparecen en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales pueden clasificarse de acuerdo a:

Normativas: El Pleno es el órgano legislativo de la junta, ya que le corresponde expedir el Reglamento interior. Además debe unificar el criterio de las resoluciones de las juntas especiales, cuando éstas sustenten tesis contrarias.

De arbitraje: Debe conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas de la junta.

De revisión: Le toca al Pleno conocer de la revisión de los actos del Presidente de la Junta en ejecución de los laudos del Pleno.

Administrativas: El Pleno debe cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y queda a su cargo girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento.

De información: Debe informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta, sugiriendo las medidas convenientes para corregirlas.

La función unificadora de las Juntas Especiales está sujeta a las siguientes reglas:

I. El Pleno se reunirá en sesión especial a la que deberán concurrir, por lo menos, las dos terceras partes del total de sus miembros.

II. Los presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa.

III. Las resoluciones, para ser obligatorias para todas las Juntas Especiales deberán ser aprobadas, por lo menos, por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que integran el Pleno.

IV. Las mismas resoluciones serán revisables en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones; del cincuenta y uno por ciento de los presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV. Publicar el boletín, por lo menos trimestralmente, con el criterio uniformado y los laudos del Pleno o de las Juntas Especiales que juzgue conveniente” (De Buen L. Néstor, 1998: 176 a 177).

Es importante destacar que estas Juntas se crearon precisamente para resolver los conflictos entre los trabajadores y patrones, cuando estos no logran la conciliación.

4.7 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Esta es otra autoridad que se encarga de solucionar los conflictos en materia laboral, y que de acuerdo con Francisco Ross Gamez, “se encuentra regulada en el artículo 523 fracción XI y a las que al amparo de la Ley de 1931 se les denominaba Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Tales autoridades funcionarán en cada una de las Entidades Federativas y les corresponderá el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los Gobernadores de los Estados, así como el Jefe del Departamento del Distrito Federal, podrán crear una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se regirá íntegramente por todas y cada una de las disposiciones aplicables para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entendiéndose delegadas las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, en los Gobernadores de los Estados y en el caso del

Distrito Federal por el Jefe del Departamento o por el Presidente de la República en su caso, atento a lo dispuesto por el artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo.

Uno de los requisitos para ser Secretario Auxiliar, Secretario General y Presidente, se requiere contar con el título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo, tener por lo menos tres años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título en el caso de los auxiliares y tener por lo menos cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título en el caso de los Secretarios Generales y de los Presidentes de las Juntas Especiales.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado ó por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Los Actuarios, Secretarios y Presidentes de las Juntas se les permite el ejercicio profesional del Abogado, salvo asuntos de la materia del trabajo.

Las facultades y obligaciones así como sus responsabilidades y sanciones de los integrantes del personal jurídico de las Juntas, se regirán de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo” (Ross Gamez Francisco, 1991:107)

4.8 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Es la última autoridad de la cuál se hablará en la presente y de la que se advierte:

4.8.1 INTEGRACIÓN.

De conformidad con el artículo 545 de la ley de la materia, la Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

El artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo, nos indica las siguientes:

4.8.2 FUNCIONES

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y establecimientos.

- IV. Realizar los estudios y citar los datos que le soliciten las autoridades y que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos; y,

- V. Las demás que le confieren las leyes.

De la misma manera diverso artículo 541, nos indica:

4.8.3 DEBERES Y ATRIBUCIONES.

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.

IV. Exigir la prestación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo.

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.

VI. Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o

un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y,

VIII. Los demás que les confieren las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Por su parte el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala:

4.8.4 OBLIGACIONES

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada ante los trabajadores y patrones.

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y,

IV. Las demás que les impongan las leyes.

Asimismo, de acuerdo con numeral 544, son:

4.8.5 PROHIBICIONES

I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia.

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y,

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

En el numeral 547, encontramos las:

4.8.6 RESPONSABILIDADES

I. No practicar las inspecciones mencionadas en líneas precedentes.

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten.

III. La violación de las prohibiciones.

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones.

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y,

VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Y por último en caso de alguna responsabilidad el numeral 548 de la Ley aplicable, nos indica las:

4.8.7 SANCIONES

I. Amonestación.

II. Suspensión hasta por tres meses; y,

III. Destitución

Como podemos darnos cuenta son varias las autoridades que de alguna manera protegen la clase trabajadora, algunas tienen mayores funciones y otras son muy escasas, pero ¿realmente cumplen con estas obligaciones que les establece la ley?, realmente no, lamentablemente en su gran mayoría el único órgano que conocen los trabajadores son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Procuraduría del Trabajo, a las cuales asisten para obtener una

consulta cuando se encuentran en algún conflicto laboral, más no para que les hagan saber sus derechos y obligaciones, tanto de ellos como trabajadores, así como de sus patrones; por tal motivo, estas autoridades del trabajo, deberían de acudir a lo establecimientos y hacerles saber a los sujetos de la relación laboral las normas mínimas de trabajo y el contenido esencial de la Ley Federal del Trabajo, así como las autoridades a las cuales pueden acudir en cualquier situación.

CAPÍTULO 5

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS.

En el presente capítulo, se realizará una interpretación, así como un análisis de todo lo desarrollado en los temas anteriores, con la finalidad de lograr que el lector obtenga un mejor entendimiento de lo contenido en la presente tesis.

Como primer punto, debemos recordar que la clase trabajadora siempre ha luchado y seguirá luchando por la creación, reformas y respeto de sus derechos, así tenemos que el derecho del trabajo, es el resultado de la lucha de la clase trabajadora y jurídicamente hablando es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino.

Afortunadamente el destino de algunos trabajadores es recibir un sueldo satisfactorio por sus actividades materiales e intelectuales que realiza en forma subordinada a una persona física o moral denominada patrón, y que de acuerdo con el artículo 123 de nuestra carga magna, es suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, así como para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

Pero ¿qué sucede en caso de los trabajadores que por sus actividades ganan el mínimo, o talvez un poco más, pero que sin embargo, tienen tres, cuatro, cinco o más hijos a los que también tienen que cubrirles sus necesidades

materiales, sociales y culturales?; situación que provoca el trabajo de los menores de edad para cubrir la necesidad familiar.

Desafortunadamente a este tipo de trabajadores, no les es respetado ningún derecho, existe gran número de niños que laboran como cortadores de fruta junto con el padre, vendedores de periódico, revistas, limpiando parabrisas, cerrillitos en los centros comerciales, limpiadores de carros, así como otras actividades que bloquean el ejercicio de sus derechos. Esta situación ha tenido gran relevancia en todo el mundo a través de los años, ya que como se estableció en el capítulo primero, tanto en el ámbito internacional como nacional, los trabajadores menores de edad, han tenido una desprotección, así como una desigualdad social, poco a poco esto fue evolucionando y aunque tal vez, se establecieron algunas disposiciones internacionales como la Declaración de Principios del Segundo Congreso Internacional en la ciudad de Paris, en 1899, el cuál contenía la prohibición de trabajar para los menores de catorce años y la reducción de la jornada a seis horas para los menores de dieciocho años; el contenido del Tratado de Versalles, que en su artículo 123 disponía que con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad, se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas, y humanitarias para el hombre, mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio e industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias

organizaciones internacionales; así como algunas otras que ya han sido señaladas en el primer capítulo de la presente tesis.

Ahora bien, enfocándonos a nuestro país, de igual forma que el ámbito de competencia anterior, se señalaron documentos relevantes, siendo el más trascendental el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en sesión del 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de votos por 163 diputados, y que contenía entre otras disposiciones:

a). La prohibición de labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, quedando prohibidas las jornadas de trabajo nocturnas industriales y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de la diez de la noche.

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

Asimismo, debemos tener siempre presente que un menor es el que nos contempla la Ley Federal del Trabajo, como aquella persona que es mayor de catorce años y menor de dieciséis y que requiere la autorización de las personas mencionadas en el segundo capítulo para la prestación de sus servicios.

La edad es la justificación primordial por la que el patrón manifiesta que no otorga todos los derechos de los demás trabajadores como son: un salario digno y suficiente para cubrir todas sus necesidades que aunque no son padres de familia, trabajan por necesidad, un día de descanso, así como a no laborar los días de descanso obligatorio, vacaciones, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, recibir capacitación y adiestramiento, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Sin embargo, son pocos los patronos que respetan sus derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo y que solamente hace referencia a la no realización de labores insalubres o peligrosas, siendo estas las que por su naturaleza puedan afectar la vida del menor, su desarrollo, así como su salud física y mental; su jornada de trabajo la cuál no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, teniendo además el derecho de disfrutar de reposos de una hora por lo menos en los distintos períodos de jornada.

Pero además, deben de cumplir con las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores ordinarios, que se contemplan en el capítulo tercero de la presente tesis, a excepción de aquéllas que por su naturaleza no fuese posible, como es la que señala la fracción VIII del artículo 134 de la ley aplicable a nuestra materia y que se refiere a prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por

siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

Asimismo, tenemos que existen varias autoridades encargadas de la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo, y que son:

a). La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, siendo talvez la más importante, por que vigila la observación y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b). La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que tiene como función primordial representar o asesorar a sus trabajadores y sindicatos, cuando éstos lo soliciten, en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo.

c). El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cuál se encarga de tratar el problema del empleo, a través de los tres subprogramas básicos: planeación del empleo, catálogo nacional de ocupaciones y servicio nacional de empleo.

La capacitación es importante en toda fuente de trabajo, por que permite que los trabajadores realicen mejor sus funciones y así mejorar las empresas o establecimientos de trabajo.

d). La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cuál para fijar los salarios toma en cuenta diversos factores, entre los cuales son: el costo de la vida, medido en forma indirecta a través de los indicadores del movimiento de precios; el presupuesto de satisfactores, es decir, el conjunto de bienes y servicios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas de un trabajador y de su familia en el orden material y cultural; la apreciación conjunta de las condiciones económicas del país, de las de cada zona en particular, la estructura de las actividades que se realizan en cada una de ellas, y del comportamiento de los mercados de consumo.

Aunque en la realidad, el mínimo que se establece es un muy poco, los menores ganarían talvez más, y no una explotación de su trabajo, pagándoles en ocasiones veinte o treinta pesos por asistir unos momentos a trabajar, o cincuenta pesos por dos días de trabajo.

Este acontecimiento se presenta principalmente en las tiendas de abarrotes, panaderías, tortilladoras y demás pequeños establecimientos, donde los menores son invitados a trabajar, por unos cuanto días o por unas horas, en ocasiones no se les paga, otras únicamente les otorgan alguna recompensa como sabritas, refrescos, o en algunas ocasiones ni perciben una gratificación por su trabajo.

e). Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, entendiéndose como participación de utilidades el sistema de remuneración por el patrón de participación al conjunto de sus trabajadores, en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario mínimo.

Por tanto, esta comisión tiene como finalidad fijar el porcentaje de utilidades que debe ser repartido. Esta facultada para practicar estudios, a fin de conocer las condiciones de la economía nacional y las necesidades de fomento y desarrollo de la industria del país.

Aunque enfocándonos a los menores si no se les otorga un salario mínimo o de preferencia superior, menos aún, participan en las utilidades de la empresa, aun y cuando esta sea pequeña.

f). La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que tiene las mismas funciones que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, acorde a su competencia.

g). La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que se encarga de solucionar los conflictos de acuerdo con su competencia, otorgando el derecho a quién le corresponde, así como de cumplir las disposiciones de que establece nuestra Ley Federal del Trabajo, entre otras, en el Título Quinto Bis.

h). El Inspector del Trabajo, que entre otras atribuciones, tiene como función la vigilancia y protección de los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis, acorde a lo previsto en el artículo 173 de la legislación aplicable.

Como podemos observar, ninguna de las autoridades que se mencionaron en los párrafos precedentes, tienen como especial función, la vigilancia, protección, asesoramiento de los derechos de los menores. Por que aún como ya se menciona el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, estará bajo la vigilancia y protección del órgano inspector del trabajo, ni siquiera existe físicamente en nuestro Estado de Michoacán esta autoridad, cuando en realidad es necesaria por sus actividades que de acuerdo con ley debe desempeñar.

Por tal motivo, en la presente tesis se propone la creación de un órgano de inspección del trabajo especializado para los trabajadores menores de edad en nuestro país, que tenga, entre otras funciones, el vigilar el trabajo de los menores, en las grandes, medianas y pequeñas empresas, con la finalidad de verificar el exacto cumplimiento a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIÓN

Una vez que se ha desarrollado cada uno de los capítulos de la presente tesis, podemos observar que en nuestro país existe el abuso de los menores de edad, aún y cuando han estado luchando a través del tiempo para el ejercicio de sus derechos, una protección y una mayor equidad en el desempeño de sus funciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, contempla varias disposiciones que son una protección para los trabajadores de los que hemos venido hablando, así como también existen varias autoridades que ya han sido mencionadas con anterioridad que tienen como obligación, la protección de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones del patrón. Pero lamentablemente aún y cuando se encuentran reguladas en nuestra ley, ni siquiera contamos con ellas para acudir en cualquier situación, a excepción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y de la Procuraduría del Trabajo.

Es importante que se crea un órgano de inspección del trabajo especializado para los trabajadores menores de edad en nuestro país, por que existe un gran número de menores que tienen la necesidad de trabajar, sin importar las circunstancias que lo obliguen a desempeñarse en alguna fuente de trabajo, un gran número de ellos no asiste a la escuela, no tienen derecho a jugar, por que tienen que trabajar y aún a pesar de todo esto, el patrón al momento de

pagarles les otorga una mínima cantidad que ni siquiera les alcanza para sus necesidades básicas, por tener en varias ocasiones que entregarle el pequeño pago a sus padres.

Si se creará el inspector del trabajo para los menores, se lograría contar con una mejor justicia social, los menores trabajarían más dignamente, talvez dejaríamos de tener un gran número de niños realizando diversas actividades en los semáforos, asistirían a la escuela y sobre todo, ya no podrían ser explotados por el patrón, viéndose una estabilidad tanto en ellos como en sus familias.

Además contaríamos con una autoridad a la que pudiéramos acudir a recibir asesoría, sin importar nuestra edad, una vigilancia más exacta, al contar con inspectores que se trasladaran hasta las fuentes de trabajo, sin previo aviso del patrón, para verificar plenamente el cumplimiento de sus obligaciones.

Así pues, las autoridades que se encuentran ya contempladas en nuestra ley, son realmente importantes y aunque talvez ya existe un inspector del trabajo, el mismo también es trascendental, solamente que un órgano especializado en los trabajadores menores de edad, permitiría además de lo señalado en líneas precedentes, realizar una mejor investigación, comprobación y protección a este tipo de trabajadores.

PROPUESTA

LA CREACIÓN DE UN ÓRGANO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO ESPECIALIZADO PARA LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN NUESTRO PAÍS.

La creación de un órgano de inspección del trabajo especializado para los trabajadores menores de edad en nuestro país, es con la finalidad de obtener una mayor seguridad y justicia social, atendiendo a que en nuestro medio, existe un gran número de menores que laboran, ya sea en pequeños establecimientos, emparadoras, empresas con el carácter de cerillitos, o en cualquier otro lugar, sin importar el carácter con el que se cuente, sino solamente, la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario.

INTEGRACIÓN.

El órgano en cita, se encontrará integrado por un Director General, Secretarios, Auxiliares e Inspectores, los cuales serán nombrados por el Inspector del Trabajo, y su número podrá variar dependiendo del incremento de la población y las necesidades del Estado en que se encuentren establecidos.

Se consideran días hábiles los estipulados en la Ley Federal del Trabajo, y ejercerán sus funciones de las ocho a las diecinueve horas.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

En este apartado, es importante recordar que por jurisdicción debe entenderse la facultad de conocer el derecho; mientras que por competencia, el ámbito de aplicación de una ley.

Por tanto, el órgano inspector especializado para los menores trabajadores, conocerá ampliamente el derecho laboral, sus reformas, así como las demás leyes aplicables en cuanto a esta materia se refiere; de la misma manera, su ámbito de competencia por ser a nivel federal, contará con diversos órganos de inspección especializados en los trabajadores menores de edad, en todos los Estados de Nuestro País, atendiendo a las necesidades sociales de cada uno de ellos; y, en lo que corresponde a nuestro Estado de Michoacán, por ser en el que actualmente tengo mi residencia, se establecerá un órgano en los siguientes municipios:

- a). Uruapan, y,
- b). Morelia, la capital de nuestro Estado.

Asimismo, los órganos de inspección especializados, con residencia en Uruapan, ejercerán jurisdicción territorial en el distrito judicial conformado por los municipios de: Aguililla, Apatzingán, Aquila, Arteaga, Briseñas, Buenavista, Coahuayana, Coalcomán de Vázquez Pallares, Cojumatlán de Régules, Cotija, Charapan, Chavinda, Cherán, Chilchota, Chinicuila, Ecuanduro, Gabriel Zamora, Ixtlán, Jacona, Jiquilpan, Lázaro Cárdenas, Los Reyes, Marcos Castellanos, Múgica, Nahuatzen, Nuevo Parangaricutiro, Pajacuarán, Paracho, Parácuaro, Peribán, Purépero, Sahuayo, Tancítaro, Tangamandapio, Tangancícuaro,

Tanhuato, Taretan, Tepalcatepec, Tingambato, Tinguindín, Tocumbo, Tumbiscatio, Uruapan, Venustiano Carranza, Villamar, Vista Hermosa, Yurécuaro, Zamora y Ziracuaretiro.

En lo que corresponde a Morelia, ejercerá jurisdicción territorial en el distrito judicial conformado por los municipios de: Acuitzio, Alvaro Obregón, Angamacutiro, Angangueo, Aporo, Ario, Carácuaro, Coeneo, Contepec, Copándaro, Cuitzeo, Charo, Chucándiro, Churitzio, Churumuco, Epitacio Huerta, Erongarícuaro, Hidalgo, Huandacareo, Huaniqueo, Huetamo, Huiramba, Indaparapeo, Irimbo, Jiménez, José Sixto Verduzco, Juárez, Jungapeo, Lagunillas, La Huacana, La Piedad, Madero, Maravatío, Morelia, Morelos, Nocupétaro, Nuevo Urecho, Numarán, Ocampo, Panindícuaro, Pátzcuaro, Penjamillo, Puruándiro, Queréndaro, Quiroga, San Lucas, Santa Ana Maya, Salvador Escalante, Senguio Susupuato, Tacámbaro, Tarímbaro, Tiquicheo de Nicolás Romero, Tlalpujahuá, Tlazazalca, Turicuato, Tuxpan, Tuzantla, Tzintzuntzan, Tzitzio, Zacapu, Zináparo, Zinapécuaro y Zitácuaro.

NORMATIVIDAD

Este órgano de inspección especializado se regirá por la Ley Federal del Trabajo, asimismo contará con una Ley Orgánica que contendrá las disposiciones mínimas del trabajo de los menores, tales como:

Artículo 1. Esta Ley es de observancia general para todos los integrantes del órgano inspector en cita, las distintas autoridades del trabajo reguladas por la ley, así como para todos los patrones y menores trabajadores.

Artículo 2. El personal que labora en este órgano deberá cumplir al máximo las disposiciones contenidas en la misma, ya que en caso de omisión, se hará acreedor a alguna de las sanciones previstas por la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3. Los menores, sus padres, tutores o aquella persona que se encuentre a cargo del menor podrán acudir a este órgano para recibir de manera gratuita asesoría, presentar inconformidades respecto del trabajo del menor, así como cualquier abuso laboral, teniendo el órgano la obligación de proceder conforme a la ley.

Artículo 4. El órgano inspector del trabajo para los menores de edad ubicado en los distintos Estados y/o Municipios de nuestro País, supervisará el cumplimiento de las condiciones mínimas fijadas por la ley aplicable, teniendo la obligación de solicitar al patrón cualquier documento necesario para un eficaz desempeño de sus funciones, y el Estado tendrá la obligación de sufragar los

gastos necesarios en caso de traslado con la finalidad de realizar eficientemente las inspecciones de trabajo.

Artículo 5. Con la finalidad de cumplir con lo establecido en el artículo anterior, el patrón se encontrará obligado a proporcionar toda la documentación requerida por el inspector del trabajo, siempre y cuando éste se identifique con su credencial vigente expedida por esta autoridad.

Artículo 6. El inspector del trabajo, entablará una plática con los menores trabajadores, en donde les dará a conocer todos y cada uno de los derechos a que son acreedores, sus obligaciones, así como también tendrá la obligación de recibir todas las quejas que se realicen en contra del patrón, levantando un acta en donde se haga constar:

- I. El lugar y fecha;
- II. El nombre de la empresa o fuente de empleo;
- III. El nombre del patrón;
- IV. El nombre del menor trabajador;
- V. La queja o motivo de inconformidad;

Una vez levantada, será firmada por el funcionario y el trabajador menor de edad, en caso de que este no sepa firmar, se asentará su huella digital.

Artículo 7. Levantada el acta, el inspector contará con un término de veinticuatro horas para presentarla en la Oficialía de Partes del órgano de inspección del trabajo especializado en los trabajadores menores de edad que correspondan.

Artículo 8. Una vez que ha sido recibirá en la Oficialía, se turnará al Secretario que por turno corresponda, mismo que la estudiaría y acordará sobre su admisión.

Artículo 9. Una vez admitirá, el Director ordenará la presencia del patrón dentro un lapso de cinco días posteriores, con la finalidad de realizar una audiencia, en donde se le hará saber las violaciones a los derechos del menor, así como su oportunidad para reparar el daño ocasionado, mismo que será de acuerdo a la gravedad y a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 10. El patrón, así como el menor, previo a la audiencia y en la misma, podrán otorgar las pruebas documentales que consideren pertinentes. La prueba testimonial y pericial se deberán presentar con tres días de anticipación, con su respectivo interrogatorio y cuestionario.

Artículo 11. En caso de que en la audiencia no se llegará a un solución con el patrón, el asunto se turnará de acuerdo con lo previsto en el Capítulo III, de la Ley Federal del Trabajo, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, según corresponda, las cuáles conocerán de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, y, que no sean competencia de las Juntas Federales.

Será Competencia de las Juntas Federales de Conciliación, así como Federales de Conciliación y Arbitraje, los conflictos de trabajo cuando se trate de ramas industriales, empresas o materias contenidas en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y, 527, de la nuestra Ley laboral; precisando las siguientes:

a) Ramas Industriales y Servicios:

1. Textil;

2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Procuradora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Asimismo, también corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o

más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y, respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las autoridades estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

Artículo 12. En caso de que el menor sea despedido con anterioridad a la audiencia, se sancionará al patrón, ordenando su reinstalación y el pago de sus derechos que fueron omisos, así como al pago de los días que duro desempleado en un doscientos por ciento.

Artículo 13. Las inspecciones se realizaran en las fuentes de empleo de manera constante, realizando por lo menos una inspección en cada instalación a la semana, dentro del horario de labores, siendo este de las ocho a diecinueve horas.

Artículo 14. Este mismo órgano podrá recibir denuncias o quejas que se realicen vía telefónica, levantando una certificación aún y cuando la misma sea anónima, y teniendo la obligación el inspector de presentarse a la fuente de empleo dentro de las veinticuatro horas siguientes, con la finalidad de verificar su veracidad o falsedad.

Artículo 15. Queda prohibido a los inspectores recibir toda clase de dávida o gratificación de parte del patrón, sin importar si es o no para el encubrimiento del mismo.

Artículo 16. Los que aspiren a ser directores generales del presente órgano deberán de cumplir con los siguientes requisitos:

I. Ser mexicano por nacimiento o naturalización, y estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticas.

II. Ser mayor de treinta y cinco años al día de la designación del cargo.

III. Contar con el título de licenciado en derecho.

IV. Tener una experiencia de por lo menos cinco años en la materia.

V. Acreditar el examen expedido por el inspector del trabajo y ser designado como director por la misma autoridad.

VI. No haber sido condenado por delito que merezca pena privativa de la libertad ni contra el patrimonio.

VII. Contar con una conducta intachable.

Artículo 17. Para ser secretario deberá de cumplir con:

I. Ser mexicano por nacimiento o naturalización y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. Ser mayor de veinticinco años al día de acreditación del examen.

III. Ser licenciado en derecho.

IV. Contar con una experiencia mínima en derecho del trabajo de tres años al día de la designación del cargo.

V. Haber acreditado el examen expedido por el inspector del trabajo.

VI. No haber sido condenado por delito que merezca pena privativa ni contra el patrimonio.

Artículo 18. Para ser auxiliar se requiere:

I. Ser mayor de dieciocho años.

II. Ser titulado o estar estudiando la carrera de licenciado en derecho.

Artículo 19. Para ser inspector deberá contar con:

I. Una edad mayor de dieciocho años.

II. Ser titulado o estar estudiando la carrera de licenciado en derecho.

III. Tener conocimientos amplios en materia laboral, así como saber a plenitud los derechos de los menores de edad.

Para el punto anterior, el Inspector, elaborará un pequeño examen formulado por la inspección del trabajo, sobre los derechos de los menores, el cual deberá de ser acreditado con una calificación mínima de ocho, para poder ser designado en este cargo.

Artículo 20. El Director General durará en su cargo tres años, asimismo, podrá ser ratificado por tiempo indefinido, dependiendo de la resolución que emita la inspección del trabajo.

Artículo 21. Los Secretarios, Auxiliares y Inspectores, tendrán la oportunidad de otorgarle la base en su puesto, siempre y cuando la plaza no tenga titular y cuenten con una antigüedad mínima de seis meses.

Artículo 22. En caso de cualquier omisión a sus actividades y disposiciones de la presente ley, se seguirá un procedimiento administrativo ante el Órgano de Inspección del Trabajo, que regula el capítulo V de la Ley Federal del Trabajo.

FUNCIONES

Con la finalidad de un buen funcionamiento del presente órgano, el Director General tendrá las siguientes funciones:

- I. Formar su planilla de trabajo.

- II. Gestionar o proponer cualquier reforma que considere pertinente a la presente ley.

- III. Expedir libremente los nombramientos a su personal siempre y cuando no se violente ninguna de las disposiciones ya comprendidas.

IV. Atender todas y cada una de las entrevistas cuando las personas deseen hablar con él.

V. Estar presente en todas las audiencias y diligencias.

VI. Firmar las admisiones, los distintos acuerdos y diligencias, así como emitir resoluciones.

VII. Velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Orgánica.

VIII. Intervenir en las audiencias para lograr la conciliación.

IX. Otorgar la autorización para que el menor preste sus servicios subordinados, previa revisión del establecimiento.

X. Ordenar la inspección extraordinaria cuando sea requerida por los superiores o cuando reciba alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.

XI. Las demás que les confiera el Inspector del Trabajo.

El Secretario tendrá las siguientes atribuciones:

I. Acordar sobre la admisión o desechamiento de la acta levantada por el inspector.

II. Desahogar las audiencias y las demás pruebas.

III. Acordar respecto de las inspecciones extraordinarias, cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo en los menores de edad.

IV. Manejar con eficacia y responsabilidad sus expedientes.

V. Encargarse del Archivo.

VI. Las demás que les confiera la ley.

Los auxiliares tendrán como única función: auxiliar al Secretario, realizando lo que éste les encomiende.

Los inspectores del trabajo, a fin de cumplir con su objetivo, tendrán las siguientes funciones:

I. Asistir a todo tipo de establecimiento y darles una explicación con o sin la aprobación previa del patrón, a los trabajadores menores de edad, sobre los derechos mínimos que contempla nuestra Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, ello con la finalidad de realizar la inspección, previa identificación.

II. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

III. Exigir al patrón le sean exhibidos los contratos de trabajo, así como los demás documentos necesarios con la finalidad de que éstos se encuentren de acuerdo a la ley.

IV. Levantar las actas cuando se interponga alguna queja por el menor trabajador, así como presentarlas dentro de las veinticuatro horas siguientes en la Oficialía del órgano.

V. Resolver cualquier duda que se le presente al momento de realizar la inspección.

VI. Realizar las inspecciones extraordinarias requeridas por sus superiores o cuando se reciba alguna denuncia respecto a las violaciones de los derechos, siempre y cuando sean ordenadas por el Director General.

VII. Guardar en secreto los procedimientos operacionales que tomen en sus visitas o actos de inspección.

VIII. Mantener absoluta imparcialidad en las inspecciones.

IX. Interrogar al patrón con o sin testigos, para verificar el cumplimiento de sus obligaciones.

X. Las demás que les confiera el órgano Inspector del Trabajo.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

Al igual que cualquier dependencia los funcionarios tendrán responsabilidades, las cuales varían dependiendo de su cargo.

Las responsabilidades del Director General son:

I. Velar por el buen funcionamiento del personal a su cargo.

II. Responder por el buen funcionamiento del órgano inspector del trabajo para los trabajadores menores de edad en el Estado de Michoacán.

Los Secretarios, Auxiliares y Inspectores tendrán la responsabilidad del buen desempeño de sus funciones, respondiendo por cada omisión o descuido en sus actividades, así como por asentar hechos falsos en las actas o acuerdos correspondientes.

Las sanciones que puedan imponerse a cada uno de los funcionarios son:

I. Amonestación.

II. Suspensión hasta por dos meses, y,

III. Destitución del cargo.

Debemos recordar que por amonestación, debemos entender una llamada de atención, una palabra escrita que significa un apercibimiento para no volver a realizar la actividad motivo de la amonestación.

La suspensión hasta por dos meses, es la cancelación temporal de nuestras actividades, así como el no recibimiento de salario durante esos dos días.

Por último la destitución del cargo, es en sí, la pérdida del empleo.

La amonestación podrá emitirla el Director General del órgano en cuestión, cuando así lo considere pertinente; sin embargo, la suspensión y destitución será emitirá por la Inspección del Trabajo, previo procedimiento administrativo que se realice.

En realidad, el contar con un órgano especializado que cumpla con lo establecido en esta propuesta, beneficiaría al cien por ciento a nuestro país, ya que no solamente existiera un mejor auge económico, sino también, más oportunidades de crecimiento personales y familiares, así como la no concentración de la riqueza en unas cuantas manos, teniendo como consecuencia una pequeña eliminación de pobreza y el mal trato e injusticia laboral de menores de edad.

GLOSARIO

DERECHO:	Conjunto de normas jurídicas que se encargan de regular la conducta del individuo.
TRABAJAR:	Desarrollo de un esfuerzo física o mental en el ejercicio de una determinada actividad.
TRABAJADOR:	Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.
PATRÓN:	Persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
CONTRATO:	Pacto establecido con ciertas formalidades entre dos o más personas, en virtud del cuál se obligan recíprocamente a ciertas cosas.
NORMAS:	Regla sobre la manera como se debe de hacer o está establecido que se haga una determinada cosa.
INSTITUCIONES:	Establecimiento o fundación de una cosa.
PRINCIPIOS:	Norma o idea fundamental que rige el comportamiento de una conducta.
POLÍTICA:	Actividad que rigen o aspiran a regir asuntos públicos.
EMPRESA:	Acción dificultosa que valerosamente se comienza.
EMPLEO:	Destino, ocupación u oficio.
ACTIVIDAD:	Facultad de obrar.

INTELECTUAL:	Persona dedicada a trabajos que requieren de modo específico el empleo de la inteligencia.
MATERIAL:	Relativo a la materia.
SERVICIO:	Realización de actividades a favor del patrón.
PERSONAL:	La prestación de un servicio personal.
SUBORDINACIÓN:	Bajo la dependencia de otra.
SALARIO:	Remuneración en dinero o en especie.
MENOR:	Pequeño.
EDAD:	Tiempo en que una persona a vivido, a contar desde que nació.
LEY:	Regla y norma constante e invariable de las cosas.
RELACIÓN LABORAL:	Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.
ESTADO:	Unidad política organizada.
OBLIGACIÓN:	Imposición que rige la voluntad libre.
MANDAR:	Autoridad o poder que tiene el superior sobre sus súbditos.
OBEDECER:	Cumplir la voluntad de quien manda.

SITUACIÓN:	Disposición de una cosa respecto del lugar que ocupa.
PAGO:	Entrega de lo que se debe.
CONSENTIMIENTO:	Conformidad de voluntades entre los contratantes, Ósea, entre la oferta y su aceptación.
ERROR:	Concepto equivocado o juicio falso.
VIOLENCIA:	Calidad de violento.
DOLO:	Mala fé.
DOCUMENTO:	Escrito que ilustra acerca de un hecho.
AUTORIDAD:	Carácter o representación de una persona por su empleo, merito o nacimiento.
ORGANO:	Autoridad a la que se puede acudir para resolver dudas.
INSPECTOR:	Que por oficio examina y controla una cosa.
RESPONSABILIDAD:	Calidad de responsable.
SANCIÓN:	Pena o castigo.
PROTECCIÓN:	Acción y efecto de proteger.
SUJETOS:	Persona innominada.
VACACIONES:	Suspensión del trabajo por algún tiempo.
UTILIDAD:	Provecho, interés o beneficio que se saca de una cosa.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS:

BARAJAS MONTES DE OCA Santiago (1190)

“Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México, 19”.

BERMÚDEZ CISNEROS Miguel (1997)

“Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. 215 a 216, 217, 218, 219, 223, 224”.

BRICEÑO RUIZ Alberto (1985)

“Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. 474, 476”.

CAVAZOS FLORES Baltasar (1991)

“Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas. 26”.

CHARIS GÓMEZ Roberto (1997)

“Estudios de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 21”.

DÁVALOS José (1997)

“Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. 43, 296 a 299 a 302”.

DE BUEN L. Néstor (1998)

“Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 176 a 177”.

GUERRERO Euquerio (1996)

“Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 191”.

PATIÑO CAMARENA E. Javier (2000)

“Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Oxford. 59 a 63”.

QUEVEDO CORONADO Ignacio (1997)

“Sinopsis de Derecho Laboral. Universidad Autónoma de Guadalajara. 19”.

ROSS GAMEZ Francisco (1991)

“Derecho Procesal de Trabajo. Editorial Cárdenas. 107”.

SOTO CERBÓN Juan (1992)

“Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. 109 a 110”.

COMPACT Oceano

“Diccionario Enciclopédico”.

CÓDIGOS:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INTERNET:

www.stps.gob.mx/312/revista/2000_3/inspeccion.htm - 100k -

www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/luxconf_s.pdf -

www.monografias.com/trabajos20/ley-inspeccion-trabajo/leyinspeccion-

2ni2.com/juridico/laboral/inspecciontrabajo.htm - 102k –

www.aemir.org/modules.php?name=News&file=article&sid=4 - 45k -