

875209

1723/ Ley



UNIVERSIDAD VILLA RICA

FACULTAD DE DERECHO

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

**"EL MENOR DE EDAD TRABAJADOR
ANTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

MARIA INES RODRIGUEZ ROJAS

DIRECTOR DE TESIS

REVISOR DE TESIS

LIC. SAUL GUILLERMO HERNANDEZ VALDES

LIC. CUAUHTEMOC SANCHEZ SERRANO

BOCA DEL RIO, VER.

272370

1999

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

DEDICO LA PRESENTE TESIS

A Dios:

Por darme la luz, la energía y el entendimiento que necesitaba para lograr mi maspreciado sueño.

A mis Padres Hermelinda y Andrés:

Con todo mi amor y gratitud, por ser ellos el motivo fundamental en mi vida, que me llevo a culminar mi carrera profesional y porque solo así les entrego un pedacito de la inmensidad recibida.

A la Sra. Graciela Quintana Hernández:

Por su confianza, su apoyo y su cariño desinteresado, gracias Chela por darme la oportunidad de soñar y ver realizados mis sueños.

A mis queridos hermanos Nico y Andrés:

Porque gracias a su ejemplo, su cariño, su confianza y su apoyo incondicional, logre realizar un sueño que es de los tres; porque sin ustedes no hubiese logrado ser el ser humano que hoy soy.

A mis hermanos Rosario, Jorge y César:

Con todo mi cariño y agradezco a cada uno de ellos el cariño que recibo desde el día en que nos vimos por primera vez.

A mis sobrinos:

Como una invitación a lograr todas sus metas por más grandes que sean.

A Mi Amiga Ma. Soledad Castillo Bueno:

Por su amistad, su cariño y sus buenos consejos.

A los C. Lic. Saúl Guillermo Hernández Valdés.

Cuahtemoc Sánchez Serrano.

Con Admiración y Respeto.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	5
CAPITULO I. GENERALIDADES.....	8
1.1. DEFINICION DE DERECHO.....	8
1.2. DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.....	11
1.3. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	15
A) DERECHO ROMANO.....	15
B) INGLATERRA.....	17
C) MEXICO.....	20
1.4. LA LEY DEL TRABAJO DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA.....	37
CAPITULO II. LA RELACION DE TRABAJO.....	43
2.1. CONCEPTO DE TRABAJO.....	43
2.2. LA RELACION LABORAL.....	46
2.3. LOS SUJETOS EN LA RELACION LABORAL.....	50
2.4. CONCEPTO DE TRABAJADOR Y PATRON.....	52
2.5. LA IDEA DE LA RELACION DE TRABAJO.....	59
2.6. LA FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....	61
2.7. LA PRESUNCION LABORAL.....	64
2.8. LA SUPERVIVENCIA DE LA IDEA DEL CONTRATO...	65

CAPITULO III. EL MENOR DE EDAD ANTE LA LEY.....	68
3.1. CONCEPTO DE MENOR DE EDAD.....	68
3.2. EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD.....	76
3.3. EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO.....	83
3.4. QUIENES SON MENORES ANTE LA LEY.....	87
3.5. EDAD PARA TRABAJAR Y DEMANDAR.....	90
3.6. LA TUTELA DE LA LEY.....	100
3.7. LA SITUACION DEL MENOR DE EDAD ANTE EL DERECHO PROCESAL.....	103
 CAPITULO IV. EL MENOR Y LA SEGURIDAD SOCIAL.....	 107
4.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	 107
4.2. EL CONCEPTO DE DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	 116
4.3. EL MENOR ANTE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	 121
4.4. EL ART. 123 DE LA CARTA MAGNA Y LA PROTECCION DEL MENOR.....	 130
4.5. EL MENOR EN EL DERECHO LABORAL Y EN LA REALIDAD SOCIAL.....	 133
 CONCLUSIONES.....	 147
 BIBLIOGRAFIA.....	 154

INTRODUCCION

Nuestro Derecho del Trabajo, sigue siendo, motivo de encendidas polémicas. La vigente Ley Federal del Trabajo, ha dado pie para que los autores, al comentarla y desarrollar sus principios, se preocupen, no sólo de exponer sus propias opiniones académicas, sino también sus simpatías o antipatías por la actual política laboral integrada.

Este presente trabajo de Tesis no pretende ser, un estudio jurídico profundo sobre los problemas del Derecho del Trabajo en México; sólo pretende abrir un punto de interés fundamental en el legislador mexicano que lo lleve al único fin que interesa al Derecho Mexicano del Trabajo, que es, la protección al hombre que trabaja.

Nuestra Obra, es resultado de dar a conocer, al legislador, en primer lugar, el motivo que lo originó a la investigación sobre el menor de edad y sus consecuencias actuales.

Si analizamos que desde el nacimiento en México, de el Derecho Mexicano del Trabajo, se trato de proteger al trabajador, lo más claro es, que con mayor importancia, se proteja al menor trabajador.

Creemos en tal posibilidad, ya que sólo pedimos respeto a nuestra Carta Magna; y mínimas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Es de gran importancia para nosotros transmitir en este trabajo, que la clave de las buenas relaciones entre trabajadores y Patrones, radica en el estricto cumplimiento de las disposiciones legales por ambas partes.

Es por ello que siendo la Ley Federal del Trabajo la base de la que parten todos esos derechos y obligaciones que a ellos corresponden, su conocimiento, y su interpretación correcta, son indispensables para los fines planeados.

Esto es importante para unos y para otros, como un medio para lograr la conjunción de voluntades, que nos lleve, en último término a conseguir la paz industrial que tiene como meta el progreso de la nación.

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1. DEFINICION DE DERECHO.

1.2. DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.

1.3. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A) DERECHO ROMANO.

B) INGLATERRA.

C) MEXICO.

1.4. LA LEY DEL TRABAJO DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA.

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1 DEFINICION DE DERECHO.

Normalmente, la vida del hombre, se desarrolla en sociedad porque así lo imponen las Leyes Naturales, a que esta sujeta nuestra especie.

La Sociedad, para lograr su progreso y mejoramiento, necesita el orden, sin el cual todo intento de convivencia resulta inútil, y por ello es entonces, un elemento indispensable para la organización y desarrollo de la vida en común.

Ahora bien, las relaciones sociales no siempre se desenvuelven de un modo natural y armónico; por el contrario, la vida de los hombres en una comunidad determinada, en ocasiones produce choques o conflictos entre los intereses de los propios hombres. Si cada quien tuviere libertad para perseguir y alcanzar los suyos sin limitación alguna, pronto estallarían la lucha de todos contra todos y la anarquía impediría todo progreso y haría imposible cualquier forma de convivencia; la solidaridad entre los hombres quedaría destruida y la desorganización sería permanente. De allí que, para evitar esto, surja la necesidad de establecer un orden el cual no puede imponerse sino mediante la intervención del Derecho, que examinado desde éste punto de vista, aparece como un elemento de armonía en la vida social, pero como él orden no se

recomienda sino se impone, trae como consecuencia que el derecho tenga un carácter normativo, es decir que aparezca generalmente, como un mandato u orden dirigido a la conducta social de los individuos, para que éstos hagan o dejen de hacer determinadas cosas o hechos.

El Derecho procura la paz y la armonía social. Mediante el orden la sociedad realiza los fines que le son propios, y que no son otros que la consecución del bien común.

Por tal razón, el Derecho tiene, como fin esencial la realización de la armonía en la vida social del hombre y es así como notamos que de la naturaleza misma, el individuo arranca el Derecho.

Si aquél fuera perfecto, si las relaciones humanas, se desarrollaran de una forma normal, sino existiesen intereses en conflicto, el orden jurídico estaría de más; pero las cosas no ocurren así, sino de distinta manera. Por lo tanto es necesario que todas las relaciones de carácter social encuentren protección y apoyo en la norma jurídica, y que los intereses individuales se protejan debidamente y así se pueda afirmar que toda la vida social del individuo, desde su nacimiento hasta su muerte, y aún antes del nacimiento, se encuentra protegida y regida por el Derecho.

De acuerdo a lo anterior es necesario y de suma importancia, establecer el concepto de la palabra Derecho, y para ello analizaremos la definición que de ella hace el Maestro Villa Toro Toranzo:

"El Derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por el Estado, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica"¹

Haremos un breve análisis de la anterior definición.

ES UN SISTEMA RACIONAL... Porque es un ordenamiento de diversas normas, construido por la razón y no una norma aislada.

DE NORMAS SOCIALES DE CONDUCTA.. Es decir de reglas que expresan, "UN DEBER SER", ya que las normas de conducta descansan sobre el presupuesto de la Libertad, sólo se puede estar obligado a determinada conducta en cuanto es posible realizar la conducta contraria, en cuanto se es necesariamente libre frente al deber prescrito.

DECLARADAS OBLIGATORIAS POR LA AUTORIDAD... La declaración puede hacerse en forma expresa, públicamente y es así como recibe el nombre de "PROMULGACION" o, en forma tácita, por la opinión "IURIS SEU NECESSITATIS", que acompaña a toda costumbre jurídica.

POR CONSIDERARLAS SOLUCIONES JUSTAS.. Lo innegable aquí es que todo Estado considera que todos sus ordenamientos deben de ser justos y los defiende como tales ante sus súbditos. Por ello en el momento que desaparece la pretensión de justicia en la conducta de un Estado, desaparece el orden jurídico y se inicia la Tiranía.

¹ VILLA TORANZO, Miguel . Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México 1986, pág. 127.

Por lo tanto es un hecho que la pretensión de toda autoridad de que la solución que propone como Derecho sea una solución justa; hace que la imponga como obligatoria porque la considera realmente justa.

A LOS PROBLEMAS SURGIDOS DE LA REALIDAD HISTORICA... El fin del derecho es práctico; la solución de problemas. Los problemas no forzosamente deben de ser negativos, nacidos de conflictos de intereses; pueden ser también positivos, es decir, pueden plantear el mejor modo de coordinar energías, fuerzas o intereses, de acuerdo con el bien común.

De este análisis, creemos, nos dará un amplio entendimiento respecto al concepto de Derecho.

1.2. DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.

En el título anterior dejamos claro que el derecho es una norma de conducta que rige al hombre en sus relaciones con la sociedad, por lo que para nuestra investigación analizaremos a una rama del Derecho que regula las relaciones laborales.

El trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieren a un estado paradisiaco o, por el contrario, que se contemplan en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza, ya que la lucha por la sobrevivencia obliga a los hombres a trabajar para hacer las armas primitivas de defensa y, sobre todo, para tener los elementos que le permitieran subsistir,

ya que el deber del trabajo forma, sin duda, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aun que presten diversos aspectos.

La expresión de Derecho Laboral es equivalente en todo su origen a la del Derecho del Trabajo. En el idioma castellano la palabra "Labor" se utiliza como equivalente a "Trabajo", es decir que el trabajo constituye el género y la labor la especie, que el primero comprende a la segunda, pero sin incluir dentro de esta disciplina jurídica todos los trabajos, sino solamente a ciertas clases de ellos. Y son aquellos a los que podemos denominar "Labores".

En atención a lo anterior podemos conceptualizar de acuerdo a lo que señala el Jurista Neutro del Buen Lozano. que es el Derecho Laboral, y nos dice:

"El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de justicia social".²

Ahora bien a esta definición la integran los siguientes elementos:

² DEL BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa, México 1987, Cuarta Edición. Pág. 131

ES EL CONJUNTO DE NORMAS.. Con ello queremos significar que estamos definiendo el Derecho objetivo del Trabajo. Debe advertirse que el concepto de "Norma", referido al Derecho del Trabajo no se agota en las reglas consuetudinarias. Si algo de particular tiene el Derecho Laboral es su constante integración normativa, así sea de carácter especial, a través de los Contratos Individuales de Trabajo, en su caso y de los llamados Contratos Colectivos.

RELATIVAS A LAS RELACIONES QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE DERIVAN DE LA PRESTACION. Es frecuente que se hable, en las definiciones jurídicas, de "Normas Reguladoras" o de "Normas que rigen", porque en realidad toda relación supone a los sujetos, por lo que el concepto resulta, de esa manera más, completo, sin perjuicio de ser más sintético.

Ahora bien, al referirnos a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación y se entiende de un servicio personalista, haremos significar que el Derecho Laboral no concluye en la contemplación de la relación de trabajo, sino que junto a ella se dan otras de extraordinaria importancia, pero que resultan consecuencia de ésta.

LIBRE SUBORDINADA Y REMUNERADA, DE SERVICIOS PERSONALES. En el Estado actual del Derecho Laboral, al menos en México solo es objeto del Derecho del Trabajo, el trabajo libre, no así el que forzosamente se ejecuta en cumplimiento de una pena. La subordinación constituye el elemento sustancial de la relación de trabajo. Por ello, la

necesidad de que el servicio personal sea remunerado excluye de la Relación de Trabajo los servicios voluntariamente gratuitos. Estos, inclusive, son ajenos al Derecho y pertenecen al mundo de la moral.

Y CUYA FUNCION ES PRODUCIR EL EQUILIBRIO DE LOS FACTORES EN JUEGO... El concepto equilibrio implica la idea de que, mediante las limitaciones que se establecen a los derechos de los empleadores, se disminuye la grave diferencia social que los separa de los trabajadores para alcanzar la armonía. No se trata en colocar a las partes en igual condición frente al Estado. Es decir equilibrio no equivale a imparcialidad del Estado.

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

MEDIANTE LA REALIZACION DE LA JUSTICIA SOCIAL. La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores y (cuando del Derecho del Trabajo se trata), imponiendo a los patrones responsabilidades en favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción. Es decir, la justicia social impone deberes a los particulares, sólo por su pertenencia a determinada clase social y lleva inclusive al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención (Seguro

Social, Vivienda) el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patronos y trabajadores y, eventualmente, hace su propia aportación.

1.3. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Desde la más remota antigüedad, encontramos la participación de infantes, en actividades productivas de carácter familiar, en beneficio propio o ajeno.

El trabajo de los menores de edad, no siempre ha sido objeto de protección laboral, por ello, en el contexto del presente capítulo nos referimos, a la situación que guardó el trabajo del menor a través de las distintas épocas, hasta llegar a nuestros tiempos.

A. DERECHO ROMANO.

En el tiempo de Justiniano, en el Derecho Romano, se distinguían cuatro periodos de edad, en relación con la capacidad jurídica de las personas, a saber:

1. INFANCIA.
2. PUBERTAD.
3. MINORIA DE EDAD.
4. MAYORIA DE EDAD.

INFANCIA. Se entendía por tal, al que habla, pero no entiende, comprendiendo ésta desde el nacimiento hasta los siete años de edad (tanto para el hombre como para la mujer). Este límite se fijó en el año 406 por una Constitución Imperial de la época, aceptada posteriormente por Justiniano. En esa época los infantes se consideraban como carentes de inteligencia y voluntad; por consiguiente, eran incapaces para ejecutar algún acto jurídico.

PUBERTAD. Comprendía, desde los siete años de edad, hasta los doce en la mujer y catorce en el varón; en un principio, la pubertad del varón era considerada por el Paterfamilias, quien tomaba en cuenta el desarrollo del individuo; los Sabinianos posteriormente, establecieron que no debía fijarse una edad determinada, sino que se atendiera al mayor o menor desarrollo del varón; en cambio los Proculyanos decían que debía fijarse la edad de 14 años.

MINORIA DE EDAD. Eran considerados de 12 años, la mujer y 14 en el varón, hasta los 25 años de edad, guardaban esa calidad.

El Derecho Romano distinguía entre impúberes próximos a la infancia, quienes no eran capaces de dolo; y los impúberes próximos a la pubertad que sí lo eran.

MAYORIA DE EDAD. En el tiempo de los Emperadores, se consideraban como mayores de edad, las mujeres mayores de 13 años y los varones mayores de 20 años, que solicitaban del príncipe la dispensa de edad (Venia de Etatis), para realizar actos jurídicos, sin poder enajenar o hipotecar sus bienes inmuebles.

B. INGLATERRA.

A mediados del siglo XVIII, con el objeto de impulsar las enormes posibilidades que a la Industria le otorgaba la incipiente mecanización, se inicia la movilización laboral más importante de la época.

Trabajadores ingleses del sexo masculino son contratados en grandes cantidades al inicio de la Revolución Industrial, mediante la percepción de mejores salarios que los obtenidos en la agricultura.

La atracción remunerativa, representó para los trabajadores, el cubrir jornadas de trabajo, de más de 16 horas en locales antihigiénicos e insalubres.

Con la finalidad esencial de facilitar el desarrollo industrial y ante la demanda de mano de obra, se permitió el trabajo a mujeres y menores de edad; de ser esto una necesidad de la Industria, se convirtió pronto en una práctica viciosa, obligando con ello a que todos los integrantes de las familias se emplearan en el trabajo, con el fin de obtener recursos suficientes para el sostenimiento del hogar; sin embargo, esos ingresos representaban muy poco, comparado con los perjuicios de todo orden que significaban el trabajo de menores.

El Maestro José Davalos especificó claramente, cuales fueron las razones que tuvieron los patrones para llevar a sus fábricas a los menores, y nos dice:

"Razones económicas, impulsaron a los patronos a requerir el trabajo de los niños, con el objeto de obtener una mano de obra barata, que por un precio ínfimo, realizaban agotadoras jornadas de trabajo".³

Con motivo de que los capitales empleados, para transformar la maquinaria en la gran industria, a la vez exigía un trabajo incesante un empleo continuo de las nuevas fuerzas que la Ciencia ponía a disposición del mundo industrial, se tuvo que modificar las condiciones de trabajo.

Así mismo, la escasez de brazos, hizo que los patronos lograran que los directores de asilo, así como de los necesitados permitieran contratos de aprendizaje mediante los cuales obtenían el derecho de hacer trabajar el tiempo que quisieran, a los niños que les eran confiados, a cambio de alimentarlos y darles habitación y vestido.

Y es así, que por la influencia de la Escuela Intervencionista se reglamentó en forma cada vez más estricta el trabajo de los menores para lo que se tuvo en cuenta principalmente su situación de desamparo que exigía del Estado una mayor protección.

Las leyes Protectoras de los Menores brotaron de un concepto humanitario, por la onda trascendencia del dolor social, reflejado en las condiciones en que se desarrollaba el trabajo, sobre todo el industrial y el minero.

³ DAVALOS, José, Ponencia presentada en el Primer Congreso Nacional sobre el Regimen Jurídico del Menor. México 1973 Vol. I. Pág. 11

Hacia 1817, Roberto Owen, aquel que después fundó el Socialismo Inglés, fabricante entonces en New Lanark (Escocia), comenzó con peticiones y memorias, a mostrar a las Autoridades Superiores la necesidad de Garantías Legales para la salud de los obreros y especialmente la de los niños.⁴

En ese mismo año un amplio movimiento de opinión, generoso y humanitario, señalaba que el problema social planteado hizo ver a los gobiernos la terrible situación de la masa obrera en los grandes centros industriales; y se produjeron revueltas con matices de protestas ante el Régimen Económico Imperante.⁵

A ella siguieron, en el Reino Unido, otras, como la del 18 de Agosto de 1842, sobre el trabajo de las minas, ésta prohibió el trabajo subterráneo a los menores de diez años y puso término a las costumbres del pago de los jornales en tabernas y sitios similares.

En 1844, se reduce a seis horas y media la jornada máxima de trabajo para los niños de ocho a trece años; y a diez horas y media la de la mujer.

⁴ ENGELS, Federico. La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra. Ediciones de Cultura Popular, México 1974 Pág. 204.

⁵ DAVALOS MORALES, José, Ob. Cit. Pág. 10

Después de ello ya para 1919, la legislación protectora del trabajo de los niños se inició en Inglaterra, así mismo se promulgó, por las gestiones de Owen la Primera Ley del Trabajo Protectora de los Menores. En ella se establecía la jornada de 12 horas, para las personas comprendidas entre los nueve y dieciséis años y se prohibía el trabajo a los menores de aquella edad. Esta Ley se aplicó principalmente en las fábricas de algodón.

El interés de estas leyes diversas es doble, históricamente estamos ante el primer intento de regulación del trabajo de las mujeres y los niños en la Revolución Industrial, que son significativas en cuanto a las tendencias imperantes en aquella época, ya que a consecuencia de ello el niño dejó de ser objeto de explotación, instrumento de trabajo.

C. MEXICO

En nuestro País resaltan al paso de la Historia varias reglamentaciones, que parten desde la época colonial hasta nuestros días.

Durante los primeros años de la Colonia, existió pugna entre los conquistadores, quienes por su ambición explotaban a los indígenas, y los misioneros cristianos que los protegían y trataban de impedir los abusos de que eran objeto por parte de los comendadores; logrando los misioneros influir en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica lo que motivó la reacción de Leyes que tuvieron como finalidad la protección al indígena.

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra nos dice: "Las Leyes de Indias son resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los misioneros. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la Recopilación de Indias, la presencia de numerosas disposiciones que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso. De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el Indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.⁶

Se denominaron Leyes de Indias a las reales cédulas y reales órdenes dictadas por los Reyes de España para el Gobierno de las Colonias Americanas y cuya recopilación se hizo en 1680. Constituyen el antecedente de nuestro Derecho Laboral y fueron en América las primeras que se refirieron al trabajo de Mujeres y Niños.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho O. Cit. Pág. 23.

Algunas disciplinas, encierran un alto contenido humanístico, religioso y dignifican y protegen al trabajador; a través de ellas España, efectúa el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos.

"Las Leyes de Indias establecen una serie de condiciones de Trabajo aplicables únicamente al trabajador indígena, lo mismo se trata de aquel que preste un servicio por virtud de un Contrato de Trabajo, libremente concertado, que aquel que sufre el trabajo a virtud de las instituciones de trabajo forzado, toleradas por la misma Ley".⁷

Ahora bien, entre los derechos que consagran las Leyes de Indias relativos a los menores de edad, tenemos los siguientes:

Los que estaban en edad de tributar por no haber cumplido los 18 años se establecían en las obras y en los ingenios, excepción hecha del trabajo a título de aprendizaje. Los indios de esta edad, es decir menores de 18 años no podían llevar cargas y la misma ley determinaba el peso máximo que debían transportar los trabajadores mayores de esa edad.

Algunas veces la edad del trabajador servía de base para efectos de pago, así tenemos que: "los domésticos tenían asignado igualmente, un salario anual de veintidós petacones, dieciséis petacones las indias de esa edad;

⁷ CASTORENA J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Editorial Jaris, México 1942, Pág. 95 y 98.

hombres y mujeres mayores de doce y menores de dieciocho años sólo recibían doce petacones".⁸

En algunas ocasiones, surgían protestas como la de los Frailes Dominicos en contra de la explotación de los menores de edad, las cuales lograban algunas veces que se dictaran para la protección de aquellos, leyes como las Leyes de Burgos en 1512, estas formaron parte de las Leyes de Indias; en las Leyes de Burgos, se estableció la edad de catorce años como necesaria para ser admitido en el trabajo; además la protección contra labores insalubres y peligrosas.

Continuando, es importante señalar que en el año de 1538, Carlos V, por Cédula Real al respecto estableció la expresa prohibición de que en los obrajes e ingenios se diera empleo a indios que fueran menores de once años y determinaba al mismo tiempo, que sólo podría ignorarse esta orden si el menor era recibido en calidad de aprendiz.

Así mismo y seguramente tomando en cuenta la corta edad, también prohibió que indios menores de edad llevaran cargas sobre sí, y para evitar abusos estableció que no pasaría de dos arrobas de carga, que tomaría en consideración la calidad del camino y otras circunstancias aun en los mayores de edad. Por lo que respecta al aprendizaje, puede decirse que en la recopilación de Indias, se establecieron las condiciones del mismo en forma mas o

⁸ CASTORENA J. Jesús, Ob. Cit. Pág. 95 y 96.

menos minuciosa, aunque en este aspecto, se dictó una ley muy específica.⁹

Sin embargo, las Leyes de Indias, cuyo propósito era extinguir los usos y costumbres lesivos de los indígenas, no fueron suficientes para integrar un mejoramiento social de la población, que pisoteaba una y otra vez en sus derechos y sufrían los continuos abusos de los Españoles.

Posteriormente, Carlos II por Cédula Real dictada en el año de 1862 prohibía expresamente que los indios menores de once años trabajaran en los ingenios y obrajes, salvo que el trabajo fuera a título de aprendizaje, prohibiendo también, que los menores llevaran cargas pesadas; exigiendo que las condiciones de aprendizaje fueran determinadas con minuciosidad en la recopilación de las leyes mencionadas.

Ahora bien ya durante la Guerra de Independencia, Don José María Morelos y Pavón, en su declaración de la Libertad, al reiterar la supresión de las castas y de la esclavitud, nos indica que el problema no era ni de raza ni de religión, sino de exterminio de los privilegios que aniquilan la igualdad y hacen obligatoria la libertad.

Así mismo, afirmó de acuerdo a su convicción, que la justa distribución de la riqueza es la base de los problemas sociales y que el trabajo del pobre no debe ser objeto de explotación, sino de justa recompensa que le permita vivir

⁹ YAÑEZ DE LA BARRA, Sergio. 1er. Congreso Nacional Sobre el Régimen Jurídico del Menor. Vol. III México 1973. Pág. 10

honrada, dignamente y disfrutar de los derechos a la cultura y superación.

Por ello, el 8 de Junio de 1813, autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades, a establecerse libremente en las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

Con un hondo sentido liberal y humano, Morelos declaró en el artículo 38 del Decreto Constitucional de Apatzingán, que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formaban subsistencia pública.¹⁰

El párrafo 12 de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo, en el año de 1813, expresa: "Las Leyes que dicte el Congreso, deben ser tales que obliguen a la constancia y al patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte aumente el jornal del pobre mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."¹¹

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX Mexicano no conoció el Derecho del Trabajo, en su primera mitad se continuo aplicando el viejo Derecho Español, las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

¹⁰ VARGAS , MARTINEZ, Ubaldo. Morelos Siervo de la Nación, Editorial Porrúa, México 1971, Pág. 110

¹¹ IBIDEM.

Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo aminoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

Ya en la Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México, para integrar su nacionalidad, conquistar su Independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y libertad, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de Derechos. Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, el cual se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

De acuerdo a lo anterior podemos decir que la declaración de Derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo; el principio de que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución o sin su consentimiento", y a la libertad de asociación.

Por ello, en dos ocasiones se propuso al Congreso en cuestión con el Derecho del Trabajo, pero no se logró el reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la Propiedad Privada y a la influencia de la Escuela Económica Liberal, constituían obstáculos invaluableles.

Ignacio Ramírez reprochó a la comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la pobreza, la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del Derecho del Trabajo a recibir un salario justo, participar en los beneficios de la producción, es la primera vez histórica en que se habló en favor de la participación de los trabajadores en las unidades de las empresas y se sugirió que la asamblea se abocara al conocimiento de la Legislación adecuada para resolver aquellos grandes problemas; pero los Diputados no adoptaron ninguna decisión.

En la sesión del 8 de Agosto de 1856, en torno a las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los Derechos del Trabajo, concluyó diciendo en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades del trabajo o industria no permitían la intervención de la Ley.¹²

¹² DE LA CUEVA, Mario, Pb. Cit. Tomo Y, Octava edición, Pág. 40 y 41.

En nuestro País existen antecedentes constitucionales e históricos referentes a las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional que hacen alusión al trabajo de los menores.

Un primer antecedente lo encontramos también en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana dado en el Palacio Nacional el 15 de Mayo de 1856, que establecía: "Los menores de 14 años no pueden prestar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos de la Autoridad Política".

En esta clase de Contratos y en los de aprendizaje los padres, tutores o la Autoridad Política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar y no pudiendo exceder de las horas en que diariamente se ha de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o maestro use malos tratamientos para con el menor, no provoque a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente¹³

Ya con la vigencia de la Constitución de 1857 confirmó la era de la tolerancia.

¹³ DAVALOS MORALES, José, Ob. Cit. Pág. Idem. 14.

Los juristas con un sentido humano y por tradición, al elaborar el Código Civil de 1857, procurando dignificar el trabajo, declararon que la prestación de servicios no podía ser tratada, como objeto.

Así el mandato, el ejercicio, las profesiones y el contrato del trabajo, formaron un solo título aplicable a las autoridades del hombre.

Sin embargo, la condición del trabajador pese a las ideas de los juristas no fue mejorada.

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó con espíritu más liberal, que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el Castillo de Marimar.

Convencido el Príncipe Austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una Legislación Social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores.

El 10 de Abril de 1865, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 60 y 70, incluidos en el capítulo de Garantías Individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de Noviembre del mismo año, expidió la que se ha llamado "Ley del Trabajo de Imperio", estableciendo Libertad de los campesinos para separarse en cualquier

tiempo de la finca a la que prestarán sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias, de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran 20 o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.¹⁴

El decreto tenia como fondo el dejar libre de deudas a todos los trabajadores del campo. Además la atención a la problemática de los menores y en contraposición con la ley que se dictara en Abril del mismo año, en donde se estableció la edad de 12 años como límite e indicando que los menores podrían trabajar previo pago de salario respectivo en labores de destajo u otras adecuadas a sus fuerzas, durante medio día, pudiendo dividirse este tiempo, en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana o de la tarde.

Años después, el 13 de Marzo de 1900, durante el Porfirismo se promulga una ley de protección al menor, en que se fijan en forma exhaustiva las condiciones en las cuales debería desempeñarse el trabajo de los menores. Esta ley fue perfeccionada a finales del mismo año y en ambas se contemplaron importantes disposiciones en relación a la protección del menor.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Octava Edición, Pág. 41

La idea anterior, latente en esa época, enfocaba el problema de su tiempo, y en este, sin pensarlo, lo confirma Porfirio Díaz cuando el 4 de Enero de 1907, al resolver un problema laboral de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, dicta un Laudo Presidencial señalando: "No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y los mayores de esa edad solo se admitirán con el consentimiento de sus padres, solo se les dará trabajo una parte del día para que puedan concurrir a las escuelas a terminar su instrucción primaria elemental".

"Así mismo se recomendará a los gobernadores de los estados respectivos, y a la Secretaría de Educación Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, a que se establezca reglamentación y vigilancia de las escuelas y de las fábricas; de manera que quede garantizada la educación de los obreros".¹⁵

El Laudo que antecede, citado a manera de ejemplo, sobre la situación que prevalecía en las fuentes de trabajo, principalmente en relación con los menores, nos permite entender el porque de la inquietud que alentaba la dogmática que sustentaba el Partido Liberal, y así, es fácil entender la razón que tenía el Constituyente de 1917, para hacer suya esa inquietud, que fue incrementada en los largos años de la lucha reciente, para plasmar en el artículo 123 lo que viene a ser, la principal conquista social y laboral de la clase obrera, que, por su importancia y alcance, constituyó la más adelantada e importante aportación de la Constitución

¹⁵ DAVALOS MORALES, José, Ob. Cit. Pág. 15

Mexicana a la Doctrina Internacional en materia laboral y este artículo en base a las aspiraciones obreras, no podía ser omiso a los problemas de los menores. Así en su fracción III establece que los jóvenes mayores de 12 años y menores de 17 años, tendrán como jornada máxima 6 horas.

"El trabajo de los menores, no podrá ser sujeto de Contrato", como vemos la Constitución consagra, por vez primera en todos los antecedentes analizados, la prohibición expresa y no relativa de que los menores de 12 años pudieran desempeñar cualquier tipo de trabajo, ya que éste por leve que fuera, contrariaba su propia situación y estado físico y proporcionaba al mismo tiempo, un desarrollo incompleto que repercuta en el propio menor, y lesionaba sin reparación los intereses y garantías de la propia sociedad.¹⁶

El año de 1906, fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases y éstos son: En el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios de la empresa que otorgaba a los trabajadores norteamericanos; es fama que el Gobernador de Sonora, de apellido Izabal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil. Los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga,

¹⁶ YAÑEZ DE LA BARRERA, Sergio. Ob. Cit. Pág. 11

pero los empresarios poblanos, convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general, acudieron entonces los obreros al Presidente de la República, General Díaz, para que arbitrara el conflicto, y fue ahí donde el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino, su caída era ya cuestión de tiempo. Pudo el Presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época pero la burguesía mexicana heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de 7 años.

El Partido Liberal presidido por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un Derecho del Trabajo; en él están delineadas claramente algunas de los principios e instituciones de nuestra declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera; concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios y del trabajo. En este último aspecto, el Partido; siente la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibiciones de los trabajos de los menores de 14 años, jornada máxima de ocho horas, descanso obligatorio; fijación de los salarios mínimos, reglamentación de trabajo a destajo, pago de

salario en efectivo, prohibición de descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones, prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos, reglamentación de la actividad de los empleados de servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, habitaciones higiénicas para los trabajadores.

La inquietud política y social creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910, según el censo ese año mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos setenta y un mil de la población urbana, representaba el 72% del total de los habitantes de la República.

Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga de las que usaban los amos; y una comisión social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los políticos y por acción de los rurales-alcones.

Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de Independencia y de la Revolución y se prepararon para la que sería la primera Revolución Social del siglo XX.¹⁷

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Octava Edición Pág. 43.

El movimiento armado en contra del Porfirismo se inicia, en forma definitiva, a partir del plan de San Luis Potosí, del 5 de Octubre de 1910, mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas, antes, en 1908, ha habido unos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en Baja California que fueron reprimidos con relativa facilidad. En el Plan de San Luis no se advierte otra intención, que la de desplazar el régimen Porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente en ello se confirma el triunfo del Maderismo que, inclusive, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta, en el colmo de la inocencia política desarmar a quienes le habían conducido al triunfo.¹⁸

Con el Plan de San Luis se desconoció al régimen porfirista y se convocó al pueblo al restablecimiento de la Constitución y la introducción del principio a la "No Reelección".

El 19 de Febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el General Cáranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos, el plan de Guadalupe condensó los propósitos de lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada.

¹⁸ DEL BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Cit. Pág. 297.

El 15 de Julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la reacción del Derecho del Trabajo: El 8 de Agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de Septiembre de 1915 se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días mas tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del Trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz. En el primero de ellos Manuel M. Dieguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; el 7 de Octubre Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de Primera Ley de Trabajo de la Revolución Contitucionalista, sustituido y superado por el del 28 de Diciembre de 1915; que estableció jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo de los menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las anheladas Juntas de Conciliación y Arbitraje, Veracruz también intervino en el cambio revolucionario que se esperaba y el 4 de Octubre de 1914, surge el decreto en el cual se impuso el descanso semanal en

el Estado y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República, Ley que señalaba jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo y reorganización de la justicia obrera.¹⁹

Ahora bien, no obstante la situación en que vivía nuestro país antes de 1917, algunos Gobiernos de los Estados se preocuparon por legislar en relación con el trabajo de los niños y algunos de los puntos que trataban fueron tomados en consideración en los debates del Constituyente que dio origen al artículo 123 de la Constitución Política actual; al respecto citaremos algunas leyes anteriores a 1917.

1.4. LA LEY DEL TRABAJO DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA.

Como mencionamos en páginas anteriores, este iniciador por primera vez el 7 de Octubre de 1914, publicó un decreto que fue sustituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915, en el que se reglamentó los aspectos principales en el Contrato Individual del Trabajo, Previsión Social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En lo que respecta a la protección de menores de edad; el artículo 20 prohibió el trabajo de los menores de 9 años. Los mayores de 9 y mayores de 12 podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela; su salario se fijaría de acuerdo con la costumbre y

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. Octava Edición Pág. 45

el lugar. Los mayores de 12 años y menores de 16 recibirían, como mínimo, un salario de 40 centavos.

Le otorgó protección a la familia del trabajador; de acuerdo con el artículo 14, tenían derecho la esposa, los hijos menores de 12 años y las hijas cónyuges, a que se les entregara la parte del salario que bastara a su alimentación.

Ahora bien ya siendo Secretario de Gobernación el Lic. Rafael Zubaran Capmany, se formuló por el Departamento de Trabajo, el 12 de Abril de 1915, con la colaboración del propio Secretario de Gobernación y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo. En ese proyecto en su artículo 90 reglamentaron el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, dando capacidad plena a la mujer casada y a las mayores de 18 años para celebrar contrato y exigiendo la autorización del padre o tutor para los menores de 18 y mayores de 12 años; el artículo 90 apoyado en la razón de que dado nuestro medio, no era posible prohibir el trabajo a los menores de 12 años, porque ello implicaría, en muchos casos, arrojarlos a la miseria, exigió como condiciones para su utilización, que el servicio se efectuara de día y no requiriera una gran dedicación o desarrollo del menor ni pudiera poner en peligro su salud o moralidad o la posibilidad de su instrucción escolar.

Ahora bien, el artículo 29 de esa misma ley redujo a seis horas la jornada de los menores de 18 años y prohibió para ellos el trabajo extraordinario.

Por último el artículo décimo prohibía utilizar el trabajo de los menores de 16 años y de las mujeres en trabajos nocturnos en las fábricas, talleres o en labores agrícolas.

LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN.

El 14 de Mayo de 1915, se promulgó en Mérida, una Ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y meses después, el 11 de Diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo.

La Obra Legislativa anterior es creación del General Alvarado y es uno de los más interesantes ensayos de la Revolución Constitucionalista, para resolver en forma integral el problema social de Yucatán, cualquiera que haya sido su resultado, es digna de ser reconocida.

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS NIÑOS.

La novedad de esta Ley consistió en la prohibición del trabajo de los menores de 13 años en los establecimientos industriales, de los menores de 15 años en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud así como a las mujeres de 18 años en los mismos trabajos. El resto de las disposiciones concordaban con los artículos del proyecto Zubarán.

LAS LEYES DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA.

El movimiento legislativo del Estado de Coahuila del año de 1916, es de importancia menor al registrado en los estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán. En tanto Jalisco y Veracruz, marcan la Legislación del Trabajo y Yucatán señala su grado más alto de desarrollo, Coahuila se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y solo agregó algunas cuestiones de interés.

El 28 de Septiembre de 1916, Gustavo Espinosa Míreles, Gobernador del Estado de Coahuila, promulgó un decreto creando una sección de trabajo que constaría de tres grupos, tales fueron: Estadísticas, Publicación y Propaganda; Conciliación, Legislación y Protección.

El Departamento de Legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, formuló una iniciativa de Ley que se promulgó por el Gobernador Espinosa Míreles el 27 de Octubre de 1916.

Esta Ley reprodujo integrante el proyecto de Zubarán agregándole tres capítulos sobre Participación de los Beneficios, Conciliación Arbitraje y Accidentes de Trabajo; de estos capítulos el último es a su vez una reproducción de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.²⁰

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Décima Edición. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1967, Págs. 98 a 115.

Así en la memorable sesión del 23 de Enero de 1917, se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123, por ciento sesenta y tres ciudadanos Diputados Constituyentes, como parte integrante de la Constitución Social, bajo el nombre "DEL TRABAJO PREVISION SOCIAL", que originó el estado de Derecho Social con Garantías Sociales para los trabajadores; frente a la Constitución Política con otro capítulo formado con las Garantías Individuales y la Organización de los Poderes Públicos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, que integran el Moderno Estado Político.

Por ello, el Constituyente de 1917, comprendió la angustiada realidad de los niños, que muchas veces sin haber llegado siquiera a la adolescencia ya prestaban servicios a su patrón. Por esto con la declaración de los Derechos Sociales de 1917, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, surgió como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

Fue ese el mismo grito de independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma, por ello podemos decir que el Constituyente de 1917, brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la Revolución.

²¹ TRUEBA URBANA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo 6ta. Edición Editorial Porrúa. México 1988. Pág. 104.

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO.

- 2.1. CONCEPTO DE TRABAJO.
- 2.2. LA RELACION LABORAL.
- 2.3. LOS SUJETOS EN LA RELACION LABORAL.
- 2.4. CONCEPTO DE TRABAJADOR Y PATRON.
- 2.5. LA IDEA DE LA RELACION DE TRABAJO.
- 2.6. LA FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.
- 2.7. LA PRESUNCION LABORAL.

CAPITULO II

LA RELACION DE TRABAJO.

2.1. CONCEPTO DE TRABAJO.

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

El trabajo, parece a primera vista un concepto obvio y de evidencia intuitiva, ya que varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado en la intención de someter al trabajador a dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón.

Los conceptos de trabajo justifican la actividad humana y presentan esta como un medio noble, lejos de constituir una carga pesada para la humanidad. El trabajo no configura una necesidad; no es un presupuesto, no forma parte de la naturaleza humana, no es un fin en sí, sino es una condición para la existencia, como afirma Carlos Marx. Sin embargo no podemos vivir y sobrevivir sin el trabajo.

Para precisar un concepto de trabajo analizaremos las siguientes definiciones:

"EL TRABAJO es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado".²²

"EL TRABAJO es una actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".²³

"EL TRABAJO es una actividad humana, material o intelectual, prestada, libremente, por cuenta ajena, para producir beneficios en forma subordinada".²⁴

"EL TRABAJO es un empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o servicios".²⁵

"EL TRABAJO es una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado".²⁶

²² DEL BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Ct. Pág. 17

²³ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. Pág. 162.

²⁴ MUÑOZ ROMAN, Roberto, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1982, Pág. 50

²⁵ ALFONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo. Librería Bosch Barcelona 1978. Pág. 57.

²⁶ DE EINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, Pág. 465.

"EL TRABAJO es toda actividad humana, material o intelectual, aplicada a la producción de riquezas".²⁷

Ahora bien, para obtener un concepto real de trabajo diremos, basándonos en lo que conceptualiza como tal La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° desde un sentido completamente estricto.

Trabajo.- Es un Derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Por lo anterior cabe señalar dos aspectos peculiares del Derecho Laboral: En primer lugar, comprende las normas de protección al trabajo, y no cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo subordinado. Y en segundo, las normas de protección al trabajador, lo que denota una característica tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del Derecho.

Así mismo, podemos darnos cuenta que el Derecho del Trabajo tiene por objeto no sólo el trabajo mismo, esto es, el esfuerzo humano aplicado a la producción de bienes o servicios, sino también el sujeto del trabajo, al "hombre".

²⁷ ALCALAN, Félix, Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Jus. Pág. 200.

2.2. LA RELACION LABORAL.

Uno de los temas más bellos del Derecho del Trabajo lo constituye el de la Relación Laboral. El problema de determinar como nace, como se integra, como se desarrolla y como se extingue la relación laboral.

Su estudio nos obliga a examinar, previamente, el concepto mismo de la relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica.

El vocablo relación denota por si mismo, la idea de nexo, vínculo, conexión, correspondencia, etc.

Por ello cuando hacemos referencia al concepto de relación jurídica laboral, nos ocupamos de los vínculos o nexos que las normas jurídicas establecen entre los sujetos a: "quien se asigna el poder y a quien se impone el deber".²⁸

Ahora bien, de acuerdo a la definición anterior podemos decir que la relación jurídica es el vínculo de derecho, que se genera por la existencia de una obligación y el titular de un derecho.

Es necesario mencionar que en nuestro País los Constituyentes de Querétaro no tuvieron el propósito de crear regímenes de excepción, en lo que al trabajo concierne, lo concibieron de manera general, por ello, tiene razón el Jurista José Dávalos cuando afirma que:

²⁸ COUTURE J., eduardo, Vocabulario Jurídico, B. Aires, 1976 Pág. 515.

"Los Constituyentes crearon un artículo 123 Constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores".²⁹

Y es así como podemos señalar que:

La relación del trabajo responde a las siguientes circunstancias:

1. Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios. El patrón recibe los servicios o los beneficios que se deriven de ellos.
2. La relación tiene por objeto, la seguridad de que se debe al trabajador. Esta seguridad no sólo atiende al aspecto Interno de la relación, sino a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y de su familia.
3. La relación de trabajo es singular, lo que implica que se da entre un Patrón y un Trabajador, sujetos individuales.
4. El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo.
5. La relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades.

²⁹ DAVALOS, José, Constitución y Nvo. Derecho del Trabajo, edit. Porrúa. México 1988 Pág. 61.

Ahora bien, en atención a lo anterior nos obliga a conceptuar de acuerdo a diversos autores; la Relación de Trabajo.

"LA RELACION DE TRABAJO, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."³⁰

"RELACION DE TRABAJO, es un medio de promoción de la igualdad a través de la justicia, para lograr lo que es debido como propio".³¹

Por último, debemos entender por Relación de Trabajo, lo que señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y es: "Que se entiende como Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

A tal definición debemos anexar la de Contrato individual de Trabajo y es la siguiente:

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.

³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Trillas, Artículo 20, México 1988, Pág. 115.

³¹ DE AQUINO, Tomas, Pág. 556.

Es de gran importancia el señalar ambas definiciones, ya que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato, anteriormente descrito, producen los mismos efectos.

Todo lo descrito y analizado con anterioridad nos hace constatar que la relación jurídica laboral le integran ciertos elementos:

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO. Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, si analizamos la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, caso que ya hicimos; encontramos que en ellos se hace referencia a cuatro nociones:

a) Dos personas: Trabajador y Patrono.

b) Una prestación de Trabajo.

c) Subordinación.

d) El Salario.

Es importante señalar que si no existe el primero de los elementos, la presencia de un trabajador y un patrono el segundo, así como la prestación de Trabajo, no puede darse la relación laboral.

2.3. LOS SUJETOS EN LA RELACION LABORAL.

Al hablar de sujetos en una relación de trabajo debemos entender a estos como:

- a) Patrón.
- b) Trabajador.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser una persona física tal como lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° al señalar que Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Continuando, podemos señalar que del otro lado de la Relación Laboral puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídico colectiva, o persona moral, si se emplea la deficiente terminología impuesta por el Legislador, modificando la sugerida por los autores, que era la de "Persona Jurídica", más sin embargo sólo la persona, nos señalan los autores del Derecho Civil, es susceptible de facultades y obligaciones. Porque para el Derecho, la Persona tiene dos capacidades: de Goce y de Ejercicio. La capacidad de goce ya implícita en el Ser Humano sin importar edad, condición o situación física y mental. Para tener la capacidad de ejercicio deben darse las condiciones que explícitamente señala la Ley. En nuestro Derecho Laboral, la capacidad de ejercicio tiene un sentido amplio y otro restringido. Cuentan con capacidad restringida de ejercicio los mayores de 14 años, menores de 16, que requieren

autorización de sus padres, tutores, autoridad civil o sindicato para su desempeño en alguna labor.

La capacidad de ejercicio en su sentido amplio, la adquiere todo individuo mayor de 16 años.

Las personas morales deben reunir los requisitos establecidos por la Ley General de Sociedades Mercantiles o el Código Civil, para que sean reconocidas como sujetos de Derechos y Obligaciones.

EL PATRON persona física, deberá ser mayor de 18 años, estar en pleno uso y goce de sus facultades y derechos. Cuando sea mayor e incapaz, podrá actuar mediante representación legal.

La persona con capacidad de ejercicio, puede ser sujeto de una relación de trabajo. Ella deberá responder a las obligaciones consignadas en la Ley, en los Contratos o en la Costumbre. Por ello, la Ley señala que, el Patrón que acepte los servicios de una persona que no satisfaga los requisitos que marca la Ley, se hará acreedor a sanciones sin méritos de los Derechos que haya adquirido el prestador de servicios.³²

Las definiciones que con anterioridad se han hecho, a juicio personal han dejado de manifiesto lo que para el derecho es "Persona, en particular para el Derecho Laboral,

³² BRICEÑO, Alberto, Introducción al Derecho Laboral, editorial Harla, México 1989, Pág. 137.

por lo que en base a lo que define el Maestro Briceño creemos no quede duda alguna".

2.4. CONCEPTO TRABAJADOR Y PATRON.

Para el Jurista Mario de la Cueva, estos conceptos los centraliza de la siguiente manera. Y nos dice:

"El Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones proponen la presencia de la persona humana en la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad más que constituir una contra prestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, a la protección contra los Riesgos de Trabajo, éstos son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que el hombre Trabajador es el eje en torno del cual gira el Estatuto Laboral.

Por ello, el concepto **TRABAJADOR** es de medular importancia, porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral. En torno del mismo se desarrolla la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, que, inicialmente orientado hacia la protección industrial, fue ampliando su órbita hasta comprender al trabajador intelectual, el profesionista, el técnico y el alto empleado, cuyas relaciones de trabajo, antes reguladas por el Derecho Civil o Mercantil, fueron siendo absorbidas por el Derecho Laboral.

De acuerdo al anterior análisis, para que podamos calificar a una persona física como trabajador, sólo requiere estar llevando a cabo "La prestación de un trabajo personal subordinado".

En atención a lo anterior, pasaremos a analizar los conceptos señalados.

TRABAJADOR es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Art. 8°), éste precepto mejora la definición contenida en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que distingue el servicio material del intelectual ya que éste artículo definía al trabajador como toda persona que presta a otra servicios material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un Contrato de Trabajo. Esto en la Ley de 1931 no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de una relación de Trabajo.

En cambio la ley Nueva dice que únicamente la persona física, esto es que el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el trabajo de equipo, que era una forma de explotación de los trabajadores quedara al margen de la Ley.

"Ahora bien, no todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el Derecho del Trabajo tuviera que señalar los requisitos que debe satisfacer para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir que fue

indispensable que la Ley definiera el concepto. La definición de la que hablamos está contenida en los artículos 3° de la Ley de 1931 y 8° de la de 1971, preceptos que ya quedaron transcritos con anterioridad".³³

De acuerdo con lo anterior, por lo que se refiere al sexo de la persona física, la Constitución Política, según última reforma de 1974, dispone en su artículo 4°, que: "El varón y la mujer son iguales ante la Ley".

Por otra parte el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal, que también fue reformado, establece: "Que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta".

Como se ve, el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos y, por lo mismo, solamente en el caso de que el trabajo de la mujer dañe la moral de la familia (lo que resulta sumamente extraño para un trabajo lícito) cabe la oposición del marido.³⁴

Por su parte el **PATRON**, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Ahora bien, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el Patrón de aquel lo es, también de éstos.

³³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 153

³⁴ GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1988 Pág. 33.

Este concepto contenido del artículo 10°, mejora el de la Ley de 1931 que condicionaba los servicios a la existencia de un Contrato de Trabajo 10° que permitió al Patrón alegar a la inexistencia de Derechos del portador de servicios, ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar la utilización de Trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, que genera la Relación de Trabajadores.

Ahora bien, la palabra Patrón deriva del latín "Pater Onus", que quiere decir carga o cargo del Padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, como por ejemplo: El Padre de Familia para con sus hijos, La autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad; Los Patricios con relación a los Plebeyos, etc.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al Patrón como explotador de servicios.³⁵

En la actualidad existen diversas acepciones del concepto Patrón una de ellas es la que hace Juan D. Pozzo, y dice: "El empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos el

³⁵ BRICEÑO, Alberto. Ob. Cit. Pág. 154.

empleador debe ser el destinatario de los seres en forma subordinada". No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre con el caso del propietario que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a su propia obra.³⁶

**LA DOCTRINA EXTRANJERA HACE ALGUNAS APORTACIONES
INTERESANTES CON REFERENCIA A LA RELACION LABORAL LAS CUALES
DESCRIBIMOS A CONTINUACION.**

"El Patrón, Empleador o Empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución".³⁷

"Es también la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyo fin éstos prestan servicios".³⁸

"Es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".³⁹

³⁶ DE POZZO, Juan Manuel. Teórico Práctico del Derecho. Editorial Ediar Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina Pág. 670.

³⁷ DE POZZO, Juan Ob. Cit. Pág. 150.

³⁸ KROTOSCHIN, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires 1963, Vol. I Pág. 148

³⁹ ALONSO GARCIA, Manuel Ob. Cit. Pág. 300.

"Se designa con el nombre de Empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción, tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal lo hace productivo mediante el obrero asalariado".⁴⁰

Es posible hacer algunas observaciones a las definiciones transcritas. En primer término, sin necesidad, aclaran que se refieren tanto a las personas físicas como a las jurídicas o morales (así el artículo 10° de la Ley vigente y el 4° de la Ley de 1931, Sánchez, Alvarado, Krotoschin, Antonio García y Cabanella). Era suficiente utilizar sólo el termino "Personas".

De lo anterior se desprende que la definición más completa es la de Juan M. D. Pozzo.

Ahora bien, para hacer una clasificación de los patrones que tenga un cierto valor, es preciso seguir un criterio normal, esto es, apegado a la Ley, considerando el diferente tratamiento que se debe dar a los patrones, en las distintas hipótesis que la Ley señala.

En atención a lo anterior el maestro Nestor del Buen Lozano propone la siguiente clasificación:

⁴⁰ Curso de Economía Política. Paris 1909 Pág. 670

1. POR SU NATURALEZA JURIDICA.
 - a) Personas Individuales.
 - b) Personas Jurídicas.
 - c) Patrimonios Afectos a un Fin.

2. POR EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLAN.
 - a) Industriales.
 - b) Comerciales.
 - c) Agrícolas.
 - d) Mineras.
 - e) De servicios.

3. POR SU EXTENSION.
 - a) Empresa.
 - b) Establecimiento.

4. POR EL DISTINTO TRATAMIENTO JURISDICCIONAL QUE RECIBEN.
 - a) De Jurisdicción Local.
 - b) De Jurisdicción Federal.

5. POR SU UBICACION.
 - a) Dentro de las Poblaciones.
 - b) Fuera de las Poblaciones.

6. POR EL NUMERO DE TRABAJADORES QUE EMPLEEN.

- a) Pequeñas Empresas (hasta 100 trabajadores).
- b) Empresas Regulares (más de 100 y menos de 1000 trabajadores).
- c) Empresas Grandes (de 1000 trabajadores en adelante).

7. POR LA FINALIDAD QUE PERSIGUEN.

- a) Con fines de lucro.
- b) Sin fines de lucro.⁴¹

2.5. LA IDEA DE LA RELACION DE TRABAJO.

La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938, giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida en prestación a la idea del Contrato; la segunda se refería a sí en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de las circunstancias de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un Contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los Contratos, lo que quiere decir que un elemento es un acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas distintas a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades

⁴¹ DEL BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Cit. Pág. 453.

para que produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

La primera de las cuestiones derivaba de la confrontación entre la idea de la dignidad del Derecho Civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Más sin embargo la misión de la idea del Derecho del Trabajo no es regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

La Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un Trabajador y un Patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto a la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus Normas Supletorias..

De esta descripción se deducen algunas consecuencias:

a) El hecho constitutivo de la relación de la prestación de un trabajo subordinado.

b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, debiene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a lo que se da el nombre de Relación de Trabajo; en el Contrato, el nacimiento de los Derechos y Obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la Relación de Trabajo, iniciada la actividad del trabajador se aplica automáticamente e imperativamente el Derecho Objetivo. Claro que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, para los efectos que se producen provienen fundamentalmente, de la Ley de los Contratos Colectivos, pues conteniendo estos ordenamientos de beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas. Así lo apunto Georges Scell cuando dijo que el ingreso del trabajador a la empresa, su enrolamiento al orden jurídico objetivo de la misma, era un Acto Condición.

2.6. LA FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

En esta formación es necesario tres matices:

Primero la formación de una Relación de Trabajo es imposible sin la concurrencia de la Voluntad del Trabajador pues, el artículo 5° de nuestra Carta Magna reconoció que: "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición forma parte de los

Derechos Individuales del Hombre, pero el Derecho del Trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar el hombre a un esclavo.

En segundo lugar conviene precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, y por otra, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, un estatuto, la Ley y los Contratos Colectivos entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios. Conviene finalmente consignar que la realidad muestra que son varias las situaciones en que se dan, generalmente, un acuerdo previo de voluntades; así, los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, los primeros por las características particulares de ellos y los restantes por el trabajo personal permanente al trabajador y al patrón; pero de todas maneras cierto que aún en estas hipótesis la relación de trabajo adquiere vida propia y que se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen.

El tercero de los matices se presenta sobre todo en la gran industria, la que fue el campo donde nació el Derecho del Trabajo y en el que se desarrolla con mayor rapidez e intensidad. La contemplación de nuestras realidades muestra que la voluntad de los empresarios es más aparente que real

y que ahí donde los Sindicatos Obreros son fuertes y aguerridos, no solamente desempeñan ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella. a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores a los que difícilmente llega a conocer.

b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal sino, por regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo; d) Es la institución llamada Cláusula Sindical de Ingreso, en virtud de la cual, según dispone el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante", la que suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación del trabajo. En aplicación de esa cláusula, generalizadas en los CONTRATOS COLECTIVOS importantes, son los Sindicatos Obreros quienes designan a los trabajadores que habrán de ocupar los vacantes o puestos de una nueva creación, lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá de esta hipótesis, no de la voluntad del empresario, sino de la del Sindicato.

Por ello, los modos de formación de la Relación de Trabajo, ponen de manifiesto una de las transformaciones más hondas que han operado en el Derecho del Trabajo pues a virtud de la Cláusula Sindical de ingreso, el movimiento

sindical arrebató a los patronos una vieja prerrogativa, que fue la libre selección del personal, que es una de las armas más poderosas del ABSOLUTISMO EMPRESARIAL. La idea de la relación de trabajo completo la solución que es la voluntad y la libertad del trabajador, las cuales son intangibles, en cambio la voluntad del empresario es cada vez menos eficaz.

2.7. LA PRESUNCION LABORAL.

Se presume la existencia del Contrato entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las Normas que le son Supletorias.

El efecto de la presunción fue el de producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción JURISTANTUM en favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal, para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la existencia de un Contrato distinto de prestación de servicios.

La Ley Nueva ha recogido la idea de la presunción general en su artículo 21 en el que se señala lo siguiente: "Se presume la existencia de la relación del Contrato de Trabajo entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe". Los efectos de las normas de las dos leyes tanto la

actual como la de 1931, aparentemente son las mismas, pero existe la diferencia que se da entre la idea simple de la Relación de Trabajo y la concepción Contractualista, la Ley Nueva era una presunción JURISTANTUM, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiere dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatu, lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo considerada en sí misma e independientemente del acto que le dio origen no satisface los requisitos de la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

2.8. LA SUPERVIVENCIA DE LA IDEA DEL CONTRATO.

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, pero lo que se consideró conveniente tomar como base es la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que puede dar nacimiento a la Relación de Trabajo.

Los efectos de este Contrato son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas un ejemplo puede ser: El trabajador debe presentarse en la empresa y poner su energía de trabajo a disposición del patrono y si no lo hace, será responsable de los daños y perjuicios que cause, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° de la

Constitución Política; y si el patrono se niega a cumplir su obligación, podrá el trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiese convenido, acción que es equivalente a la separación injustificada del trabajo.

De acuerdo a lo anterior y conforme a lo que señala el párrafo II del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo debemos entender el concepto de Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario.

La Ley ha sido muy clara al definir lo que es un Contrato Individual de Trabajo, por lo que debemos acatar la idea de que sea cual sean las civilizaciones siguientes o las generaciones venideras deberán acatar esta idea o en un momento dado mejorarla, pues, es un bien para el llamado trabajador.



CAPITULO III

EL MENOR DE EDAD ANTE LA LEY.

- 3.1. CONCEPTO DE MENOR DE EDAD.
- 3.2. EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD.
- 3.3. EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO.
- 3.4. QUIENES SON MENORES ANTE LA LEY.
- 3.5. EDAD PARA TRABAJAR Y DEMANDAR.
- 3.6. LA TUTELA DE LA LEY.
- 3.7 LA SITUACION DEL MENOR DE EDAD ANTE EL DERECHO PROCESAL.

CAPITULO III

EL MENOR DE EDAD ANTE LA LEY.

3.1. CONCEPTO DE MENOR DE EDAD.

"Del latín "minor natus" referido al menor de edad, al joven de pocos años, al pupilo no necesariamente huérfano, sino digno de protección pues esta última voz proviene a su vez de "papus" que significa niño y que se confunde con la amplia acepción romana del hijo de familia sujeto a la Patria Potestad o Tutela. Desde el punto de vista biológico se llama menor a la persona que por efecto del desarrollo gradual de su organismo no ha alcanzado una madurez plena y desde el punto de vista jurídico es la persona que por carencia de plenitud biológica que por lo general comprende desde el punto de nacimiento viable hasta cumplir la mayoría de edad, la Ley le restringe su capacidad dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales que los salvaguardan".⁴²

"Sin embargo, cabe observar, al decir de Guillermo Cabanellas, que no puede caracterizarse en una situación simplista al menor de edad contraponiéndolo con el mayor de edad, pues aunque hay fronteras decisivas con la Patria Potestad y la Tutela, las legislaciones han fijado una serie de etapas progresivas con el procedimiento individual para

⁴² ALBADALEJO, Manuel. Derecho Civil, Barcelona Bosch 1965, Pág. 313.

apreciar el grado de capacidad y responsabilidad de los menores.

"El vocablo "minoridad" que comprende el concepto abstracto menor de edad, se distingue del de "minoría" por cuanto este se aplica ordinariamente al grupo de miembros de un conglomerado de personas que votan contra el acuerdo de la mayoría de los integrantes de algún grupo".⁴³

"Es notorio que para las organizaciones sociales primitivas, la minoridad careció de relevancia como no fuera para la prestación de alimentos y el control educativo a cargo de los ascendientes; pero el Derecho Romano se encargó de distinguir tres periodos durante el transcurso de aquella, a saber, como son: Infancia, Pubertad e Impubertad.

Los infantes, que etimológicamente debieron ser en su origen los que no sabían hablar, comprendían a los menores de siete años, que fueron considerados como incapaces totales para la protección de sus actos.

Ahora bien, los impúberes, que inicialmente debieron incluir a los infantes por su inaptitud fisiológica para la reproducción, formaban estos el siguiente sector que abarcaba desde la conclusión de la infancia hasta los doce años tratándose de mujeres y catorce años tratándose de los varones.

⁴³ CODERCHMANAU, Secundio, Tratado de la Menor de Edad. Barcelona Bosch 1917, Pág. 230.

Los púberes integran un último tipo encuadrado de la salida de la impubertad a los veinticinco años, en el cual junto con los impúberes eran estimados como capaces exclusivamente para la celebración de actos que los beneficiaran.⁴⁴

Por lo que se refiere a nuestro país, la época precortesiana se caracterizó con relación a los menores de edad, en el derecho del padre para vender al hijo colocándolo en la condición de esclavo, costumbre que desapareció con la imposición de la legislación española de marcada influencia Romanista-Francesa.

A este respecto es digna de mencionarse la labor humanitaria del Obispo Fray Juan de Zumárraga, quien desde 1537 promovió importantes programas en beneficio a los menores, pues rechazó la miserabilidad de los indios como fuente de la protección que estos merecían por parte del Estado, sustituyéndola por el reconocimiento de un verdadero derecho del estatuto de privilegios que en última instancia vino a convertirse en la tutela colectiva actual del indígena.⁴⁵

Con el fin de ordenar la compleja regulación dada a los menores, procede su ubicación dentro de las más importantes disciplinas legales.

⁴⁴ PINA VARA, Rafael. Elementos del Derecho Civil. Editorial Porrúa, México 1980. Vol. I Pág. 115.

⁴⁵ HERNANDEZ QUIROZ, Armando. Derecho Protector del Menor. Jalapa. Universidad Veracruzana, 1967, Pág. 98.

Así observamos que en el aspecto sustantivo civil, el artículo 646 del Código Civil para el Distrito Federal, señale que "la mayor edad comienza a los 18 años", y el artículo siguiente agrega que el mayor de edad dispone libremente de su persona y bienes, por lo que a contrario sensu cabe entender que la minoría de edad abarca desde el nacimiento viable hasta los 18 años cumplidos, es decir, a la hora cero de el día siguiente en que se vence dicho plazo.

Ahora bien, el mismo ordenamiento civil anteriormente señalado, indica que el menor de edad constituye una restricción a la persona jurídica, "pero que los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes".

En fin, la regla general en el aspecto civil es que el menor se encuentra colocado en la condición de incapaz, pero a pesar de ello se le otorgan posibilidades emergentes conforme a disposiciones que con carácter de excepción y en razón de su edad, se anticipan.

En el Estado de Veracruz; el código Civil señala en su artículo 577 que la mayoría de edad inicia a los 18 años, dicho artículo fue reformado por la ley No. 48 de el 5-VI-1971, la reforma consistió en disminuir a dieciocho años la edad en él señalada, que originalmente era de veintiún años.

A continuación transcribiremos el texto de dicho artículo:

ARTICULO 577.- "La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos".

Además, es importante establecer, lo que con referencia a la mayor edad, establece el artículo 578 del Código Civil del Edo. de Veracruz y que concluye el capítulo II, que habla de la mayor edad.

ARTICULO 578.- El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes. La mayor edad representa la adquisición del estatuto jurídico perfecto y es igual para hombres y mujeres.

Como podemos ver el Código Civil de nuestro Estado, sólo hace alusión a la Mayor edad y por consiguiente debemos entender que para el derecho civil de nuestro Estado, es menor de edad quien sea menor de 18 años. Así mismo constatamos lo que establece el Código Civil para el D.F.

Así podemos entender, que no obstante la aparente incapacidad del menor, ésta sólo es relativa, pues si bien cabe aclarar la nulidad de los actos de administración ejecutados y de los contratos que celebre sin la autorización de sus representantes y sin consulta personal cuando fuere mayor de 16 años y goce de discernimiento, la administración de los bienes que el pupilo adquiera con su

trabajo le corresponde directamente a él y no a su representante.

Por otra parte, se faculta al menor desde los referidos 16 años para testar, para designar tutor de sus herederos, para solicitar la declaración de su estado de minoridad ante el Juez competente, para proponer a su propio Tutor Dativo y a su Curador, para elegir carrera u oficio y, en general, para denunciar las irregularidades en que se considere víctima, siempre que no se trate de obligaciones en que haya sido perito o hubiere actuado dolosamente apareciendo como mayor de edad.

También se concede a los menores de 14 años si son mujeres y de 16 años si son varones, el derecho para contraer matrimonio con la asistencia de sus representantes, pedir la dispensa del juez, para obtener el referido consentimiento, para celebrar capitulaciones dentro de su régimen matrimonial, para reconocer hijos y en fin para objetar la adopción que de ellos quisiere hacer cualquier persona.

En cuanto a responsabilidad de los menores por la comisión de los actos ilícitos, toca a sus ascendientes, Tutores y encargados, aunque fueren transitorios como los directores de escuelas y talleres, cubrir los daños y perjuicios que aquello cause, siempre que se hallen bajo un efectivo control de dichos representantes, quedando al arbitrio del juzgador, determinar las providencias conducentes en el caso de una supuesta irresponsabilidad, ya

que el menor no debe quedar definitivamente exonerado sobre todo si es solvente.

En referencia al aspecto penal es indispensable partir del principio de que los menores son completamente inimputables hasta que cumplan 18 años de edad, principio al que se llegó tras una larga evolución iniciada con el código de 1871, que limitaba dicho término en 9 años, seguido por la Ley de Previsión Social de 1928 que señalaba en quince años y el Código Almares de 1929 que lo aumentó hasta los 16 años.

No obstante, lo señalado, para los menores infractores de disposiciones punitivas o de reglamento de Policía o Buen Gobierno y para quienes se encuentren en estado de peligro o de mero abandono, se justifica la intervención del Consejo Tutelar para Menores Infractores del Distrito Federal y de otros organismos similares constituidos para efectos federales o locales que son Tribunales o comisiones con fines preventivos o correctivos de protección y vigilancia al menor.

En materia procesal, es de precisarse que la actuación de los menores dentro del trámite civil o penal respectivo, se limita a la necesidad de auxiliarlos a través de sus representaciones permanentes o eventuales y para apreciar el alcance probatorio de sus informaciones directas. Los más importantes de tales auxilios corresponden al Juez familiar al Ministerio Público, a la Dirección General de Servicios Coordinados de Prevención o Readaptación Social y al Consejo Local de Tutelas como entidades del orden público

independientemente de la injerencia privada atribuida a los ascendientes, tutores y curadores.

Así mismo, en la ciudad de México el Departamento del Distrito Federal mantiene diversos asilos, talleres y refugios en coordinación con la iniciativa privada que llevan a cabo las labores de auxilio a los menores.⁴⁶

Ahora bien, en otras ramas del Derecho la capacidad de los menores se extiende, al concederse privilegios a los trabajadores a partir de los 14 años en materia laboral y a los campesinos desde los 16 años.

Con respecto a la extinción de la minoridad, la Ley señala que ésta se extingue en un aspecto por la llegada ordinaria de la mayoría de edad y en otro aspecto por la habilitación eventual que produce la Emancipación a causa de Matrimonio y obviamente por la muerte del Pupilo.⁴⁷

Es importante que hayamos señalado la diversidad de situaciones en que se encuentra el menor de edad en el diverso campo del Derecho; ya que con ello acabaremos comprendiendo realmente el concepto que en materia jurídica se le da al menor de edad.

⁴⁶ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. México 1986, Pág. 101

⁴⁷ FLORIS MARGADANT, Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, México 1971. Pág. 115.

3.2. EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD.

Si entendemos como trabajo a todo empleo o desgaste de la energía humana, como dirían los biólogos, tenemos que aceptar que desde que el hombre nace hasta el momento que muere está empleando o desgastando sus energías, por lo que hemos de concluir que el trabajo existe desde el nacimiento hasta la muerte.

Y si además tomamos el trabajo como el esfuerzo que el hombre despliega para conseguir un objetivo determinado, el alimentarse por ejemplo, también tenemos que concluir que el hombre desde que aparece en la faz de la Tierra tiene que trabajar para poder subsistir.

Ahora bien, con respecto al trabajo de los menores este debe ser objeto de protección no sólo por lo que se refiere al aspecto de salud y formación, sino en interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma, pero aún atendiendo estos aspectos, el propiciar el trabajo a cualquier edad, los expone a realizar actividades para las que se requiere gran esfuerzo físico, no adecuado a su resistencia y preparación.

Cuando un niño 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 lo 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,

venden diversos objetos desde periódicos hasta golosinas, en el mercado de auto servicios acomodan la mercancía en bolsas y ayudan a los clientes a transportarlas a los automóviles; y esto lo hacen no porque busquen un salario decoroso sino un ingreso cualquiera que les permita sobrevivir.

Con respecto a lo anterior, nuestras Leyes aparecieron con ideales, muchos de los cuales aún no se alcanzan, y no podrán realizarse en un sistema social, económico y político, al que lo único que interesa es el crecimiento y progreso de la empresa, pues si bien en los programas y discursos oficiales se añade a aquel propósito la fórmula con "Justicia Social", son únicamente palabras en las que ya nadie cree.⁴⁸

El maestro Fernando García Oviedo, expone a continuación las causas que han motivado la protección al Trabajo de los Menores.

Dichas causas son las siguientes:

a) **FILOSOFICAS**, para permitir el desarrollo adecuado y normal del niño y del joven, son los padecimientos que se derivan de trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.

b) **DE SEGURIDAD**, en virtud de que la inexperiencia de los menores los expone a sufrir más accidentes.

c) **DE SALUBRIDAD**, al apartarlos de las labores en que por el ambiente, por los materiales puede resentirse su organismo en formación.

⁴⁸ BRISEÑO, Alberto. Ob. Cit. Pág. 474.

d) **DE MORALIDAD**, en aquellas industrias que siendo lícitas, pueden lesionar la formación del niño, con la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos, todo ello que puede ser incomprendido por la falta de preparación del menor.

e) **DE CULTURA**, para asegurarles una instrucción adecuada y libres de otras tareas que distraigan su atención o tiempo.⁴⁹

Ahora bien, las normas que regulan el trabajo de los menores se proponen facilitar su educación, desarrollo físico y salud, y preservar su moralidad, ya que estos trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el Estado vigile que el trabajo no estorbe a su desarrollo físico y a su preparación cultural.

Las disposiciones de la Ley nueva, son una reproducción literal de las citadas reformas de 1962, pues no se habían presentado fenómenos nuevos que ameritaran alguna modificación, por ello creemos que en la actualidad dichas reformas pueden dividirse en dos categorías:

a) **LA PROHIBICION GENERAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS.Y**

b) **EL CONJUNTO DE NORMAS QUE SE OCUPAN DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECISEIS O DE DIECIOCHO AÑOS.**

⁴⁹ GARCIA OVIEDO, Fernando. Tratado de Derecho Social. Madrid, 1934. Pág. 403.

A continuación y por ser de gran relevancia de acuerdo al tema que nos ocupa analizaremos las reformas antes mencionadas.

1) Las normas para el Trabajo de los Mayores de catorce años y Menores de dieciséis: El capítulo se inicia con la disposición contenida en el artículo 173 de la Ley Federal de Trabajo, en las que se revela la preocupación de la Comisión por lograr el cumplimiento de los mandamientos legales, mandamientos como: El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, esta norma se completó en el artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, con la obligación impuesta a los Inspectores del Trabajo de "vigilar especialmente el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de los menores". Los puntos a vigilar son los siguientes:

a) Requisitos para la Formación de las Relaciones de Trabajo: El artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto cuidar que los menores de dieciséis años sean aptos para el trabajo que se proponen desarrollar, a cuyo efecto disponen que deben proveerse de un certificado médico que acredite la aptitud. El párrafo final del precepto ordena que ningún patrono podrá utilizar su trabajo sin el requisito del certificado, disposición avalada por el artículo 180, fracción 1ª. de la Ley de la materia, que impone a los mismos patronos la obligación de exigir se les presente el certificado.

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

b) El cuidado de la Salud de los Menores: El mismo artículo 174 señala dos obligaciones distintas a vigilar en la salud, una de la Inspección del Trabajo, que debe ordenar exámenes médicos periódicos en los centros de trabajo, y otra a los menores, de someterse a ellos.

c) La Educación General y Profesional de los Menores: Independientemente de la obligación impuesta a los patronos para el sostenimiento de las escuelas, por el artículo 123 constitucional, el artículo 180 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, les obliga a "distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional".

d) Los trabajos prohibidos a los menores: El artículo 175 de La Ley anteriormente señalada, contiene las prohibiciones en una enumeración ejemplificativa, pues no se creyó conveniente una enumeración limitativa, ya que es posible que surjan circunstancias que exijan que alguna Ley, aun distinta de la del Trabajo, prohíba alguna actividad por su peligrosidad o por el excesivo esfuerzo físico que requiera.

Un primer grupo de prohibiciones se dirige a la defensa de la moral y de las buenas costumbres, fórmula empleada en el artículo 175 fracción I, inciso "B" de nuestra Legislación Laboral, y a impedir hasta donde se es posible, la adquisición de algún vicio, como puede ocurrir en "los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en los trabajos de ambulantes". A propósito de estas

prohibiciones, es conveniente señalar la importancia, ya que la familia, la sociedad y el Estado están interesados en evitar toda actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en periodo de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social. Los trabajadores de ambulantes están universalmente considerados peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores, por lo tanto habría que determinar el caso, se trata de una relación de trabajo para justificar su ubicación en la Ley. En algún momento la autoridad administrativa del Distrito Federal, señaló que: **"LOS NIÑOS QUE ESTAN EN LOS SUPERMERCADOS, ACOMODANDO LOS COMESTIBLES EN LAS BOLSAS Y TRANSPORTANDOLOS NO SON TRABAJADORES Y RECOMENDO A LOS USUARIOS QUE LES PROPORCIONARAN PROPINA"**. Lejos de proteger a los menores trabajadores, la autoridad les causaba seria lesión.

Por otra parte los menores vendedores o trabajadores ambulantes, no sujetos a relación de trabajo, se les clasifica dentro de los grupos no asalariados y los reglamentos y la autoridad, sin base constitucional o legal, otorga autorizaciones para que realicen ciertos trabajos en las calles.

Un segundo grupo comprende, según la fórmula del artículo 175 fracción I inciso "F" de la Ley Federal del Trabajo, los trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal,

señaladamente las labores peligrosas o insalubres, los trabajos subterráneos o submarinos y por mandato del artículo 123 Constitucional fracción II, "el trabajo nocturno industrial y cualquier otro tipo de trabajo después de las diez de la noche". Estas prohibiciones del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se justifican porque los menores necesitan de un descanso durante toda la noche.

e) **La Jornada de Trabajo:** El artículo 123 Constitucional fracción II, señala, como jornada máxima la de seis horas. La norma se reprodujo en el artículo 177 de la Ley del Trabajo; precepto que además contiene dos reglas básicas para su distribución: Deberá dividirse en dos periodos máximos de tres horas, en la inteligencia, de que entre cada uno de ellos, deberá concederse un reposo o pausa de una hora por lo menos.

f) **La prohibición de la Jornada Extraordinaria y del Trabajo en los días domingos y de descanso Obligatorio:** Esto se propone permitir que los menores puedan reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, realizar paseos con sus familias y acostumbrarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días destinados a honrar el trabajo.

g) **Las Vacaciones:** El artículo 179 de la Ley de la Materia, otorga a los menores un periodo anual de vacaciones de dieciocho días laborales, por lo menos.

2) **Las Normas para el Trabajo de los Menores de Dieciocho años:** La ciencia médica y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT.),

recomienda se impida el trabajo de los jóvenes menores de dieciocho años en las actividades que exijan un esfuerzo físico considerable y una atención mental grande. De esta consideración deriva la prohibición del trabajo nocturno industrial. Otra aplicación de esta idea aparece en el artículo 191 de la Ley del Trabajo, que previene que los menores de dieciocho años no podrán trabajar en los buques como pañoleros o fogoneros. Más sin embargo nace el artículo 29 de la propia Ley, para los menores de dieciocho años, que dice: "Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años, para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados".⁵⁰

3.3. LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO

En los albores del siglo XIX, comprendieron los hombres de buena voluntad, que era indispensable prohibir el trabajo de los niños, forma inhumana de obtener beneficios, porque se corría el riesgo de impedir su desarrollo físico y provocar la degeneración de la población, y porque no permitía su concurrencia a las escuelas. Fueron muchas las leyes que se dictaron en ese sentido. La mezquindad del régimen del Presidente Díaz se mostró en el célebre Laudo Arbitral del 7 de Enero de 1907, en el que determinó que: "No se admitirían los menores de siete años en las fábricas para trabajar".

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Págs. 449 a 451.

Los Diputados Constituyentes de la Revolución, conocieron los acontecimientos que acompañaron el Laudo del General Díaz y en el párrafo III de la Declaración de Derechos del Hombre, prohibieron el trabajo de los niños menores de doce años, el límite, sin duda generoso en su tiempo, fue pronto sobrepasado: en la primera reunión de la O.I.T., que tuvo lugar en la Ciudad de Washington en 1919, en donde se fijó en catorce años la edad mínima de admisión al trabajo.

En los centros de trabajo se hizo sentir la necesidad de igualar el Convenio Internacional, por lo mismo; los médicos y los maestros pusieron de relieve, que el trabajo de los niños de doce años producía las consecuencias que ya se habían anunciado en el siglo XIX. En la iniciativa de Reforma Constitucional del Presidente López Mateos de Diciembre de 1961 se propuso se elevara el límite a catorce años, a fin de: "asegurar a los menores de plenitud de desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios.

La reforma aprobada en noviembre de 1962, expresa en la nueva fracción III de la declaración que "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años". Ahora bien, es importante señalar que el artículo 22 de esa ley nueva reprodujo la Norma Constitucional.

La Comisión se dio cuenta de que uno de los grandes problemas nacionales consiste en la deserción de los menores de las escuelas, originada prematuramente por falta

de recursos de los padres y por la necesidad vital en que se ven de llamar a sus hijos, a que les ayuden en sus talleres o hacerlos ingresar a una empresa. La propia Comisión comprendió las dos caras de la problemática, por lo que si en el artículo 22 dijo que: "no podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años que no hubiesen terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo", le dió a la disposición un valor más romántico que real, porque la necesidad de vivir, es mas fuerte en los hombres que la de adquirir conocimientos y porque son muchos los menores de esa edad que viven en la orfandad, razones por las cuales no impuso sanción; pero deberá imponerse en un futuro, en ese mañana que no sabemos cuando llegue pues apenas ahora principia el Seguro Social a preocuparse por el clamor, satisfecho en todos los pueblos que aman la justicia social, que pide un sistema de organizaciones familiares, que facilite la educación obligatoria de los hijos de familia y de los huérfanos.

Como Derecho Imperativo, el estatuto laboral se impone a los trabajadores y a los patrones, por lo tanto, el empresario que tenga conocimiento de la edad del menor, debe separarlo del trabajo, según lo dispone el artículo 541, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que está obligada a vigilar el cumplimiento del mandato Constitucional.

La prohibición impuesta, para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años, no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es, una medida de

protección a la niñez, a efecto de que se alcancen todas las medidas que sean necesarias para el mismo desarrollo del niño.

En la actualidad el artículo 23 de la Ley de la materia dice: "que los mayores de dieciocho años y menores de dieciséis, necesitan autorización de sus padres o Tutores y a falta de ello, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política". Esta norma tiene por objeto, primeramente, contribuir a que los menores de dieciséis años concluyan su educación obligatoria, y en segundo lugar, evitar que los empresarios abusen de su inexperiencia.

El mismo artículo declara en su primer párrafo que "los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley", disposición esta última, que tampoco plantea un problema de incapacidad, pues las limitaciones a que se refieren son medidas diversas que se ocupan de trabajos que podrían dañar gravemente el desarrollo físico de los menores o su moralidad, como los trabajos subterráneos o en los expendios de bebidas embriagantes.

El párrafo final del precepto en cuestión dice que: "los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan". Esta norma resolvió en forma definitiva la condición de estos trabajadores. El precepto comprende a todos los mayores de catorce años y a los de dieciséis, por lo que, si los menores de dieciséis necesitan autorización para prestar su

trabajo, pueden, igual que los mayores de esa edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor. Todo lo anterior trae como resultado que el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo, señale que: "el salario se pagará directamente al trabajador y que el hecho en contravención a ese mandamiento no libera de responsabilidad al patrono", es de aplicación imperativa como podemos entender.

La Ley no señala una forma especial para otorgar al menor de dieciséis años la autorización para el trabajo, por lo que será suficiente una constancia escrita o una manifestación verbal o aún la autorización tácita que resulta de tener conocimiento de la prestación de trabajo y no oponerse a ella, la cuestión es importante porque creemos que otorgada la autorización, no puede revocarse. Claro está, que si la autorización no existe, podrá solicitarse que no se reciba al trabajador en la empresa.⁵¹

3.4. QUIENES SON MENORES ANTE LA LEY.

Como consecuencia de la utilización de los niños en el trabajo en el siglo XIX, se consideró indispensable prohibir el trabajo de los mismos, ya que se corría el riesgo de impedir su desarrollo físico y provocar la degeneración de la población y además porque no permitía su concurrencia a las escuelas.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. Págs 209 a 212.

A partir de entonces, se dictaron muchas leyes prohibiendo el trabajo de los menores.

En nuestro país resaltan al paso de la historia varias reglamentaciones que parten desde la época colonial, hasta nuestros días, que son entre otras:

Los Constituyentes de la Revolución, en el párrafo tercero de la Declaración de Derechos, prohibieron el trabajo de los niños menores de doce años. Limite que fue pronto sobre pasado, ya que en la primera reunión de la O.I.T. que tuvo lugar en la Ciudad de Washington en 1919, se fijó la edad mínima de admisión de catorce años.

Siendo en la iniciativa de reforma constitucional del Presidente López Mateos, de diciembre de 1961, que propuso se levantara el límite a catorce años, a fin de asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas, mentales y la posibilidad de la terminación normal de los estudios primarios. Dicha reforma fue aprobada en noviembre de 1962. El artículo 22 de la Nueva Ley del Trabajo reprodujo la norma constitucional. Por lo que según la fracción III del artículo 123 constitucional y el artículo 22 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esa edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo": existe prohibición absoluta para que los menores de catorce años

efectúen cualquier tipo de labores, estas disposiciones no admiten excepción alguna; sin embargo, debido a la interpretación que se ha dado de nuestras normas laborales, dichos artículos solo rigen en relación al trabajo subordinado de los menores, tan es cierto esto, que en la propia Ley del Trabajo, en su artículo 352, que se refiere a los talleres familiares, se dispone, que no se apliquen las normas de la Ley del Trabajo desarrollado en los talleres familiares por los cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos.

Aunado a lo anterior, podemos decir, que nuestra realidad económica y social nos obliga a autorizar el trabajo de los menores; pero diríamos, que como un mal necesario, está sujeto a la vigilancia y protección de la inspección del trabajo.

Si bien es cierto, que el Derecho del Trabajo, es una Garantía Constitucional consagrada en el artículo 40 de la Constitución que a la letra dice: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos"

El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos a terceros, o por Resolución Gubernativa, dictada en los términos que marca la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. En la actualidad, para el ingreso a cualquier trabajo se requieren llenar requisitos indispensables de educación primaria, cartilla,

cartas de recomendación, etc., que en el tema que nos ocupa, debe tenerse mayor atención en los requisitos para los menores, ya que no basta una simple autorización de los padres o tutores, puesto que vemos en realidad, que esto, en mucho se presta a una doble explotación, una por parte del patrón y otra por parte de los padres o tutores.

Por ello, en base a lo anterior, podemos comprender con toda claridad quienes son considerados menores para nuestra Ley Federal del Trabajo.

3.5. EDAD PARA TRABAJAR Y DEMANDAR.

La prohibición Impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años, no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez, a fin de que se alcancen las finalidades, que es la de asegurar la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas, mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios; tampoco lo es por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley, los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la

Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autorización Política.

Ahora bien, los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

De esta disposición podemos comentar que: Los mayores de 14 años y menores de 16 deben estar representados en juicio por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (artículo 691 de la Ley de la Materia); esta restricción la consideramos anticonstitucional como se analizará en su oportunidad.

Los menores de dieciséis años y mayores de catorce una vez que cumplan con los requisitos señalados por la Ley para trabajar, gozan de plena capacidad jurídica no sólo para percibir el pago de su salario, sino para ejercitar las acciones derivadas de su contrato o relación de trabajo que consideren pertinentes, ante toda clase de autoridades laborales.

En cuanto a capacidad en materia laboral, diremos conforme lo entiende Nestor del Buen Lozano, "que es la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas". Si el sujeto sólo puede ser titular de obligaciones y derechos, afirmamos que tiene capacidad de goce. Si por el contrario puede por sí mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones, su capacidad será también de ejercicio.⁵¹

⁵¹ DEL BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Cit. Pág. 490.

De acuerdo a lo anterior, carecen de capacidad de goce laboral los menores de 14 años, y corresponde la capacidad laboral, a los menores que hayan cumplido dieciséis años, quienes puedan prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la ley.

Nestor del Buen Lozano, señala que la Ley Laboral nada menciona a propósito de la incapacidad de ejercicio superviniente. Cualquier conclusión sobre el particular derivará sólo de apreciaciones personales. Con base en ellas que las reglas civiles operarán para los patrones y sus representantes, pero para los trabajadores sólo en su beneficio, cuando celebren negocios jurídicos laborales.

En todos los demás casos, como lo fundamental es la conducta y no la voluntad, el acto constituido por un incapaz, será válido. Podrá operar la incapacidad de ejercicio respecto en la fuga de capitales, pero también, consideramos que el subempleo va acompañado de la falta de capacitación, de falta de una mano de obra calificada.

En realidad, el problema mayor en la actualidad, corresponde a la población infantil que tiene menos de catorce años de edad, por no encontrarse preparados técnicamente, para enfrentarse a la vida con un oficio aprendido.

Por lo que se refiere a los menores que trabajan dentro de la industria familiar, el problema es mínimo y correspondería a crear una conciencia de responsabilidad paternal, a fin de que los menores, que están dentro de la

misma, obtengan un mayor nivel técnico y educacional, pues se dan casos, muchos por cierto, en que los padres de estos menores, les interesa más que sus ascendientes, descendientes y pupilos produzcan lo más que se pueda, para obtener mejores ingresos económicos, sin importarles una educación que vaya más allá de la primaria.

Por ello creemos que, estos menores deberían estar integrados al régimen de seguridad social con todas las prestaciones que le son inherentes.

Pero, en un país como el nuestro, imposibilitado de intervenir totalitariamente dentro del núcleo familiar, motiva esa inicua explotación de los ascendientes, descendientes y pupilos, quedando solamente la programación de crear como ya apuntamos, una conciencia de paternidad responsable.

Otra clasificación, corresponde a los menores, que prestan sus servicios en forma subordinada; es decir, los que tienen un patrón, existe una contratación verbal o escrita, existiendo desde luego, una relación laboral, punto de partida para ser sujetos de Derechos y Obligaciones.

A diferencia de los menores que prestan sus servicios en forma autónoma, que son los ambulantes, éstos tienen patrón, deben de percibir un salario, y es en este caso donde la violación al precepto constitucional y a los ordenamientos de la Ley Federal del Trabajo es más tangible, en este renglón es donde intervienen los menores que prestan

sus servicios en las llamadas tiendas de autoservicio, a los que el pueblo los conoce mejor con el mote de "CERILLOS".

En nuestro país y principalmente en la Capital de la República, como en las ciudades más importantes de los Estados, hemos venido observando el progreso y el poder económico de los centros comerciales como son:

Gigante, Comercial Mexicana, Aurrera, Blanco, Chedraui, Wall Mart, tiendas de diferentes Secretarías de Estado y Empresas de participación Estatal, como las tiendas del I.S.S.S.T.E., Seguro Social, etc.

En estos centros comerciales, aparte de ejercer una explotación sobre sus trabajadores, como es el caso de las cajeras, a quienes se les contrata por 28 días, han encontrado una forma de ahorrarse suficiente dinero, en el empleo que otorgan sin retribuirles un salario, a los menores que a las salidas de las cajas cobradoras, realizan labores de envoltura de paquetes, guarda de mercancía, embolsamiento de las mismas y en muchas ocasiones transportación de las mencionadas mercancías hasta el vehículo del cliente y en otras hasta el hogar del mismo, todo a cambio de una propina.

Se considera que estos menores deben cumplir con un reglamento interior de trabajo consistente en: Jornada laboral, hora de entrada y de salida, educación, uniforme, dirección y vigilancia de un empleado.

Ahora bien, como los obreros, estos, también portan un uniforme que los distingue de otros centros comerciales, coadyuvando a la propaganda de la tienda en que trabajan, pero aún más estos uniformes les son vendidos.

En lo correspondiente al reglamento interior que deben cumplir, consiste en:

- a) Entrar a la hora señalada.
- b) Llegar ya uniformados.
- c) Situarse a la salida de la caja correspondiente.
- d) Recibir la mercancía de la cajera.
- e) Embolsar la mercancía.
- f) Entregarla al cliente, si éste se lo solicita.
- g) Llevar la mercancía hasta donde se le indique.
- h) Estar formados para cuando un "cerillo" tenga que ausentarse, otro ocupe su lugar de inmediato.
- i) Mostrarse educado y diligente.
- j) Estar de pie.

A continuación anexaremos 2 entrevistas de real importancia con referencia al análisis que en nuestro trabajo de Tesis hacemos.

ENTREVISTA AL MENOR TRABAJADOR

1. ¿CUAL ES SU NOMBRE?

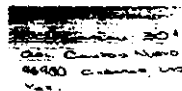
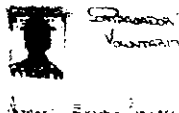
Enrique de Jesús Martínez Ramírez.

2. ¿ GRADO DE ESCOLARIDAD

1° de Secundaria.

3. ¿ EDAD ?
13 años.
4. ¿ POR QUE DECIDISTE INGRESAR AQUI ?
Por necesidad de dinero.
5. ¿ DESDE CUANDO ESTAS AQUI ?
Desde hace 1 año.
6. ¿ CUAL ES TU HORARIO Y DIAS DE ACTIVIDADES ?
Todos los días de 8:00 A.M. a 1:00 P.M. y los sábados de 12 del día a 10 de la noche.
7. ¿ COMO INGRESAS A ESTA ACTIVIDAD ?
Hablando con la supervisora.
8. ¿ REQUISITOS QUE DEBE TENER PARA EL INGRESO A ESTA EMPRESA ?
Acta de nacimiento, una fotografía tamaño infantil, certificado médico expedido por el DIF, constancia de Estudios y Carta de Buena Conducta.
9. ¿ EN QUE CONSISTE REALMENTE TU ACTIVIDAD ?
Empacar y amarrar cajas, limpiar cajas registradoras y acomodar mercancía que el cliente deja en caja.
10. ¿ EXISTE ALGUNA PERSONA QUE LLEVE A CABO LA ORGANIZACION DE SUS ACTIVIDADES ?
La supervisora.

11. ¿CUANTO RECIBES DIARIO POR TUS ACTIVIDADES MONETARIAMENTE ?
30 pesos diarios.
12. ¿TE GUSTARIA OBTENER UN SALARIO DESPUES DE LAS PROPINAS?
sí.
13. ¿ COMO TE GUSTARIA QUE FUERA TU TRABAJO ?
Que incluyera actividades deportivas.
14. PIENSAS SEGUIR ESTUDIANDO ?
Sí, me gustaría estudiar una carrera.
15. ¿ QUE TE GUSTARIA ESTUDIAR CUANDO SEAS MAYOR ?
Licenciado en Derecho.
16. ¿ TE GUSTA LO QUE HACES ACTUALMENTE ?
Si
17. ¿ TE ARRIESGAS MUCHO EN ESTA ACTIVIDAD ?
No a excepción de los regaños de algunos clientes.
18. ¿ CUALES SON TUS OBLIGACIONES ?
Traer pantalón azul o crema camisa blanca, corbata, franela y gáfete. Además cumplir en la hora de entrada, y demás obligaciones que vayan surgiendo.



ENTREVISTA AL SUPERVISOR.

1. ¿ NOMBRE COMPLETO ?
Gabriela Corona.

2. ¿ PUESTO QUE DESEMPEÑA ?
Supervisora.

3. ¿ TIEMPO QUE TIENE EN ESE CARGO ?
4 años.

4. ¿ EDAD ?
31 años.

5. ¿ EXISTE OBLIGACION DE PARTE DEL PROPINERO Y CUALES SON?
Si, sus obligaciones son: Empaque de mercancía, limpieza de cajas registradoras, hora de entrada y de salida, uso de uniforme.

6. ¿REQUISITOS QUE REQUIERE LA EMPRESA PARA ACEPTAR A LOS PROPINEROS ?
Acta de nacimiento, fotos, certificado médico expedido por el DIF, constancia de estudio, carta de buena conducta, y la autorización que hace la autoridad del trabajo.

7. ¿HORARIOS EN QUE DEBE PRESENTARSE EL MENOR A REALIZAR SUS ACTIVIDADES?

Todos los días de 8:00 a 1:00 y los sábados de 12 del día a 10 de la noche. Otros menores cuentan con diversos horarios.

8. ¿DIAS EN QUE LLEVAN A CABO SU ACTIVIDAD?

Dependiendo del horario que les toque.

9. ¿ LES REMUNERA LA TIENDA ALGUNA VEZ APARTE DE LAS PROPINAS ?

Algunas veces, les otorgan algún regalo (juguete) en ocasiones como el día del niño.

- 10 ¿COMO ES EN GENERAL EL COMPORTAMIENTO DE LOS PROPINEROS?

Buena, son obedientes, generalmente no hay quejas.

11. ¿ SE HA CONSIDERADO ALGUNA VEZ LA POSIBILIDAD DE CONTRATACION POR INICIATIVA DE LA EMPRESA ?

No

12. ¿ CONSIDERA CORRECTO QUE SOLO TENGAN COMO INGRESO LAS PROPINAS ?

No, pero no podemos hacer nada.

* El presente cuestionario fue suspendido ya que las autoridades de la tienda nos prohibieron la entrevista con el fundamento que, de acuerdo a las políticas de la empresa no era posible realizarla.

Cabe señalar que por parte de la empleada (supervisora) no hubo oposición alguna en que se realizará ésta, pero no creímos necesario continuarla, ya que podríamos perjudicar a dicha persona.

Al analizar, las anteriores entrevistas, podemos darnos cuenta de la imperiosa necesidad que tienen los menores, en especial estos menores trabajadores, ya que como pudimos ver, ellos "son menores trabajadores no considerados por la Ley", esto, por razón de su edad; ya que la ley Federal del Trabajo, sólo considera como menor trabajador, sujeto a vigilancia y protección, por parte de la inspección del trabajo a los mayores de 14 años y menores de 16 años.

3.6. LA TUTELA DE LA LEY.

Los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo establecen que, los menores de dieciséis años y mayores de catorce, necesitan cumplir con los siguientes requisitos para poder trabajar:

a) Autorización de sus padres o tutores para trabajar o a falta de ellos del Sindicato a que pertenezcan de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

b) También se impone como requisito por la Ley, en su artículo 22, que para que tales menores puedan trabajar, comprueben que han terminado su educación primaria que es obligatoria en nuestro país, a menos que la Autoridad

Laboral, Inspector Federal Local del Trabajo, autorice que los mismos presten sus servicios en virtud de que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo, pero sin imponer la obligación de que dichos menores concurren a los centros educativos del sistema nacional a recibir su educación obligatoria.

c) De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 174 en relación con la fracción 1 del artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, para que los menores de dieciséis años y mayores de catorce años, puedan prestar sus servicios, se les exige que exhiban certificado médico en el que se acredite que están aptos para el trabajo y con la obligación de someterse a exámenes médicos periódicos, que determine la Inspección del Trabajo.

Ahora bien, con respecto al máximo de horas que pueden prestar sus servicios de los menores de dieciséis años y mayores de catorce, el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposo de una hora por lo menos".

Este precepto tiende a proteger al menor en su salud y a lograr su sano desarrollo físico y mental.

Con la misma idea de proteger la salud de los menores no sujetándolos a largos periodos de labores con el justo descanso, el artículo 179 de la propia Ley Federal del Trabajo, ordena que los menores de dieciséis años deben disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales como mínimo.

También, con la finalidad de evitarle perjuicios en su salud, que les impida su cabal desarrollo físico y mental, la Ley contiene un conjunto de normas que prohíben que los menores desarrollen determinadas labores por considerarlas peligrosas e insalubres.

Conforme al artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, se prohíbe que los menores de dieciséis años sean utilizados en los siguientes tipos de trabajo:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

d) Labores peligrosas e insalubres.

e) Trabajos superiores a sus fuerzas y a los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

f) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

g) Los demás que determinen las leyes.

El mismo artículo en su parte final señala una prohibición más, pero ésta correspondiente a los menores de dieciocho años y es la siguiente:

a) Trabajos nocturnos industriales.

Como podemos ver, la Ley Federal del Trabajo, ejerce una Tutela real con referencia al menor trabajador, pasiva claro está.

3.7. LA SITUACION DEL MENOR ANTE EL DERECHO PROCESAL.

Por principio debemos hacer un análisis reflexivo en cuanto a la situación de los menores de catorce años, en el sentido de que la reglamentación del artículo 123 Constitucional, no les reconoce su relación con el patrón no obstante que labore en forma real y efectiva, dejando la Constitución en el más completo desamparo a dichos menores. Sin embargo, como ya apuntamos en páginas anteriores, el constituyente de 1917, no pensó en el futuro que prevalecería en nuestro país, la fuga de capitales, la falta de mano de obra calificada y además factores que consideramos fueron determinantes para que estos menores pudieran ayudar al padre de familia al sustento del hogar,

aún cuando la Constitución prohíba en forma absoluta el trabajo de los mismos.

Ahora bien, como Derecho Imperativo, el estatuto laboral se impone a los trabajadores y a los patrones por lo tanto, el empresario que tenga conocimientos de que el sujeto es de catorce años o menor, debe separarlo del trabajo. También la Inspección del Trabajo, según lo dispone el artículo 541 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo está obligada a vigilar el cumplimiento del mandato constitucional.

Cabe señalar que esta causa de disolución de la relación laboral fenece al momento en que el menor alcanza la edad de catorce años.

Por otra parte, haremos algunos comentarios respecto del trato que la materia laboral da a los menores.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo: Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

El artículo 691 del ordenamiento laboral establece que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la

Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Lo anterior lo podemos relacionar con el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo que establece: Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la Ley.

Los mayores de catorce años y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato al que pertenecen o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Así, podemos ver la protección que concede la Ley Federal del Trabajo al menor trabajador en materia procesal laboral, y como basándose en reales preceptos le permite a los menores trabajadores así considerados por la Ley, el derecho a comparecer en un Juicio Laboral.



CAPITULO IV

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MENOR DE EDAD

- 4.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- 4.2. EL CONCEPTO DE DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL
- 4.3. EL MENOR ANTE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.
- 4.4. EL ART. 123 DE LA CARTA MAGNA Y LA PROTECCION DEL MENOR.
- 4.5. EL MENOR EN EL DERECHO LABORAL Y EN LA REALIDAD SOCIAL.

CAPITULO IV

EL MENOR Y LA SEGURIDAD SOCIAL

4.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Como señalamos en capítulos anteriores, el menor de edad, es de gran importancia para todos los países del mundo, pero el menor de edad en general, aquel que como señalan los promocionales televisivos, será el futuro del país, debemos entender que nuestro país no será la excepción.

Por ello creemos que es de gran importancia que en México se establezcan leyes que protejan al menor de edad y no sólo al menor, cualquiera que sea su estatu; sino también y con mayor importancia al menor de edad trabajador, no al que se desempeña en fábricas y oficinas que es el mismo al que ampara la Ley Federal de Trabajo en su artículo 173 y demás; aquí, el menor que interesa proteger, es aquel, al cual, dicha ley no ha tomado en cuenta y es al menor de 14 años, al que encontramos comúnmente y a diario en los famosos supermercados, a aquel que obsequiamos una moneda por empacar determinada mercancía y acercarla a nuestros vehículos, ese que generalmente es menor de 14 años, el cual es solicitado con anuncios en las escuelas y que lo solicitan de 10 años en adelante. Ese menor es el que interesa a nuestro estudio y del cual señalaremos sus necesidades.

Ahora bien, cuando una empresa de supermercado solicita que se requiere empacadores, está solicitando un empleado, ya que es, para que desempeñe una labor. Pero sin embargo la empresa no lo entiende así, ésta lo utiliza como empleado pero no lo reconoce como tal, y no lo reconoce porque la ley no se lo exige, ni se lo ordena, mediante una norma que le cause obligatoriedad, para con este pequeño trabajador, que trabaja, no porque sea esa su intención, sino porque se necesita una aportación más para la economía del hogar.

Iniciaremos este capítulo con un tema de gran importancia como es: La Seguridad Social, que es una de las necesidades de las que hablamos anteriormente por parte del menor trabajador.

PERIODO PREHISPANICO. Los inicios de la Seguridad Social entre nuestros antepasados, son actualmente un sello universalmente ejemplar.

"Moctezuma estableció como deber del Estado mirar por los ancianos e impedidos y constituyó en Culhuacán un hospital y hospicio ordenando que se les atendiera como a gente digna de todo servicio"⁵²

PERIODO COLONIAL. Con la importación de España de sistemas políticos, culturales y sociales, las formas de

⁵² Antecedentes Históricos de la Seguridad y Servicios Sociales en México, Octubre 1981, ISSSTE, Pág. 3

protección y asistencia limitaban en los casos de enfermedad o auxilio a sus adeudos.

Durante este periodo Colonial, funcionaron en la Nueva España las cofradías vinculadas a las corporaciones artesanales, que proporcionaban a sus miembros asistencia limitada en los casos de enfermedad o auxilio a sus deudos.

En las Leyes de Indias y algunos Códigos, se establecieron obligaciones médico asistenciales tanto para los encomenderos como a la raza vencida. El virrey Don Luis Velasco expidió en 1595 una extensa ordenanza sobre el trabajo de los indios en los obrajes, conteniendo una serie de mandatos inspirados en un claro propósito de previsión social. El 12 de Enero de 1763, por Decreto de Carlos III se crea el Montepío de los ministros. dedicado a beneficiar a magistrados, consejeros y empleados. Años después por cédula Real, el 2 de Junio de 1774 se funda el Monte de Piedad en México.

En 1776 el régimen de Montepío incluye la asistencia social a los trabajadores del virreinato y se hace extensivo a las viudas de éstos. Años más tarde, en 1785 se crea el Montepío para empleados de correos y caminos. Durante este periodo colonial resaltan el sistema de contrarrestar con el que se establecen cuotas destinadas a cubrir los riesgos por anticipado y las Ordenanzas de Burgos mejor conocido como Leyes de Burgos de 1512, promulgadas en favor de los nativos de la Nueva España, constituyen así, el primer Código Laboral de América.⁵³

⁵³ ISSST. Ob. Cit. Pág. 7

MOVIMIENTO DE INDEPENDENCIA. El estallido insurgente de 1910, encabezado por Don Miguel Hidalgo, había hecho negatorias las Leyes españolas ante la fuerza y la determinación para obtener la libertad plena para la Nación Mexicana. El 14 de Septiembre de 1813, el generalísimo Don José Ma. Morelos y Pavón, en el documento "Sentimientos de la Nación" sienta un programa de seguridad social cuando dice que "es preciso se moderen la opulencia y la indigencia, que se mejore el jornal del pobre, que se mejoren sus costumbres, que se aleje la ignorancia"⁵⁴

Es decir, que se previeran una serie de circunstancias que hoy encontramos incluidas en los programas de seguridad social, como por ejemplo la lucha contra la esclavitud; la lucha contra las castas privilegiadas, estableciéndose principios de igualdad en el disfrute de bienes y servidos. Así en Noviembre de 1813 ante el estado desastroso de los montepíos, el gobierno decide liquidarlos y se hace cargo del pago de pensiones a los empleados con derecho a ello.

PERIODO INDEPENDIENTE. Los deseos de nuestros primeros libertadores no se ven fecundados inmediatamente. En la Constitución de 1824, dentro de las facultades de Congreso General, se menciona la existencia de retiros y pensiones para los empleados públicos de la federación.

Por ley de 1832, las pensiones se hacen extensivas a las madres de los servidores públicos y en 1834, por decreto del 12 de Febrero, se otorga el derecho a pensión

⁵⁴ ISSSTE. Ob. Cit. Pág. 8

para los cónsules mexicanos, a la vez que se reconoce la jubilación por incapacidad.⁵⁵

PERIODO PRE-REVOLUCIONARIO. El Partido Liberal, expidió en San Luis Potosí el 1° de Julio de 1906, un documento suscrito por Ricardo Flores Magón, cuyo programa contenía los siguientes puntos:

1. Establecer un máximo de 8 horas diarias de trabajo.
2. Fijación del salario mínimo.
3. Mantener las mejores condiciones de higiene en los centros de trabajo.
4. Seguridad para la vida de los operarios.
5. Pago de indemnización por accidente de trabajo.
6. Pagar a los obreros con dinero efectivo.

La Constitución de 1917, estableció un capítulo importantísimo de acuerdo al tema que nos ocupa y es el "Del Trabajo y Previsión Social", significándose así como la primera Constitución Americana que aborda este tema.

⁵⁵ ISSSTE. Ob. Cit. Pág. 8

Posterior a ello Venustiano Carranza dijo: "Que los agentes del Poder Público sean lo que deban ser, son instrumento de la Seguridad Social". Al expedirse la Constitución de 1917, las demandas del Partido Liberal Mexicano, pasaron a constituir el cuerpo central de las disposiciones que reglamentaban al trabajo asalariado, y se transformaron también en disposiciones legales los postulados de la Revolución, consagrándose por primera vez una política bien definida sobre Seguridad Social, con el establecimiento de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos encomendados al Gobierno Federal como al de los Estados.

La Constitución no estableció un régimen obligatorio de seguros, sino voluntario, pero al modificarse en 1929, su texto en esta materia se consideró ya de utilidad pública dando origen a la ley del Seguro Social.

En 1926, el general Plutarco Elías Calles, expidió La Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, creando el sistema de protección social de los funcionarios públicos. En este mismo año, por la Ley del 12 de Agosto se establece la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro que tiende a integrar un sistema de Seguridad Social para los servidores públicos, estableciéndose también el Seguro Federal del Magisterio sobre bases mutualistas, con el fin de auxiliar a los deudos de los educadores que fallecieron.

Esta Ley establecía que:

1. El derecho de Pensión de Retiro cuando el trabajador cumpliera 55 años de edad y 35 de servicio.

2. No existirá diferencia entre funcionarios y empleados quedando separados por completo unos y otros.

3. El retiro del trabajador era obligatorio a los 65 años de edad y sólo en caso de comprobar la aptitud, podría extenderse a los 75 años.

4. Los préstamos a corto plazo serían como un importe máximo de doce meses de sueldo, con el 12 % de interés anual.

5. Los créditos hipotecarios hasta por \$ 151 000.00 serían con un plazo de 10 años y a un interés del 9% anual. Sólo se daría el 67.5 % del valor de la ficha.

La Ley de Pensiones de Retiro fue un gran avance en Materia de Seguridad Social para los Servidores Públicos, pero no cumplía totalmente con las aspiraciones de los trabajadores, ya que los servicios eran insuficientes y se vio la necesidad de ampliar y modificar dicha Ley.

Haremos mención brevemente de las modificaciones a las Leyes en cuanto a la Seguridad Social.

1922. Febrero 15, Reglamento del Cuerpo Diplomático que determinaba que las compensaciones y pensiones de retiro se

fijaran sobre la base del sueldo personal. Se podía optar por la compensación de 12 meses única o por pensión.

1925. Agosto 12. Se establece la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro.

1926. Junio 9. Decreto que reforma la Ley General de Pensiones (2a. Reforma).

1927. Enero 27. Decreto que reforma la Ley General de Pensiones (3a Reforma).

1927. Agosto 26. Decreto que reforma la Ley General de Pensiones(4a. Reforma).

1928. Julio 8. Por decreto se otorgan al profesorado, pensiones de retiro.

1929. Se establece el Seguro Federal del Magisterio sobre bases mutualistas con el fin de auxiliar a los deudos de los educadores que fallecían.

1932. Febrero 4. Decreto que reforma la Ley General de Pensiones (5a. Reforma).

1937. Julio 20. Reglamento de préstamos a corto plazo y se reforma el artículo 58.

1937. Agosto 24. Se hace la 6a. reforma a la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro.

1938. Dic. 5. Se establece el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión.

1941. Abril. Reformas al Estatuto Jurídico.

La política proletaria (obrero-campesino) del gobierno revolucionario de Lázaro Cárdenas provocó que México se apresurase a elaborar un proyecto de Ley del Seguro Social, sometida al Congreso de la Unión, entrando en vigor en 1943, con lo que se protegía a los trabajadores asalariados de empresas privadas o estatales, miembros de cooperativas de producción o de administraciones obreras y a los aprendices. Estos sistemas obligatorios de previsión constituyen la espina dorsal del régimen de seguridad social en México, funcionando también el de pensiones y servicios sociales y otros regímenes particulares que Ferrocarriles, Petróleos Mexicanos y otras instituciones estatales habían establecido en favor de sus trabajadores.

1947. Diciembre 30. Se establece la Ley para el control de los organismos descentralizados y empresas de participación estatal donde se incluía a la Dirección de Pensiones.

1948. Mayo 4. Se integra el artículo 61 de la Ley sobre exención de impuestos de casas para trabajadores del Estado, esta Ley fue hecha por la Secretaría de Hacienda.

1949. Diciembre 31. Se promulga la Nueva Ley de Veteranos de la Revolución como servidores del Estado, conteniendo disposiciones para pensionar a los veteranos.

1963. Diciembre 30. Se establece el Decreto en que se faculta al Ejecutivo Federal para reducir la tasa máxima de intereses en los préstamos a corto plazo y en los préstamos hipotecarios.

Ahora bien, en el régimen del Lic. Adolfo López Mateos, se promovió la reforma legislativa para incorporar nuestros derechos a la Constitución de la República a través de la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales, y elevar el Estatuto Jurídico al rango de Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado apartado "B" que garantiza en definitivo los derechos jurídicos y económicos de los servidores públicos.

Tras de 35 años de beneficiar al Servicio Público y derechohabientes, desaparece la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, aprobándose y siendo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Diciembre de 1959, la Ley que transformaría a dicha dirección en Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y a partir de Enero de 1960 la Institución amplió las áreas de sus servicios en interposición al texto de su Ley.

4.2. EL CONCEPTO DE DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

El término esta contenido en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de Diciembre de 1948, con lo que vino a concretarse

una aspiración que se venía gestando a raíz de la Primera Guerra Mundial y se había iniciado cuando los Estados Unidos, en 1953, adoptaron la "Ley de Seguridad Social", apareciendo después de la Ley Neolandeza de Septiembre de 1938, que como afirma Guy Perrin en su estudio publicado por la Revista Internacional del Trabajo, correspondiente a Marzo de 1969, sirvió de base experimental para el nuevo enfoque conceptual de la Seguridad Social; siendo en los siguientes términos:

1. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social; y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la Organización de los Recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

2. El Derecho de Seguridad Social, es una rama del Derecho Social que comprende a todos los trabajadores obreros, empleados domésticos, artesanos, toreros, artistas, deportistas, etc., para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para protegerlos, frente a todos los riesgos que puedan ocurrirles.

En nuestro país el Seguro Social es obligatorio y debe proteger por igual a todos los trabajadores de la industria, del comercio, de cualquier actividad laboral, en el campo, etc., para que algún día la Seguridad Social se haga extensiva a todos los económicamente débiles. La seguridad

social protege y tutela a todos los trabajadores en el trabajo o con motivo de éste, desde que salen de su domicilio hasta que regresan a él y comprende seguros de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada, guarderías y prestaciones sociales siendo el seguro obligatorio para todas las personas vinculadas por un contrato o relación de trabajo, incluyendo a los miembros de las sociedades cooperativas. También comprende la Ley del Seguro Social para beneficio de los asegurados y su familia, pensiones de invalidez, de vejez, de cesantía, ayuda para gastos matrimoniales, seguros adicionales.⁵⁶

De los términos anteriores, el jurista Francisco González Díaz Lombardo, hace una definición muy interesante de lo que es la Seguridad Social y dice: "Que la considera como una disciplina autónoma del Derecho Social en donde se integran los esfuerzos del Estado, los particulares y de los Estados entre sí, a fin de organizar su actuación al logro del mayor bienestar social integral y la felicidad de unos y de otros, en un orden de justicia social y dignidad humana".⁵⁷

⁵⁶ TRUESA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México 1981, Pág. 439.

⁵⁷ GONZALEZ DIAZ LOMABARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral, UNAM, México 1973, Pág. 60.

El mismo autor define al Seguro Social como: "La institución o instrumento de la Seguridad Social, mediante la cual se busca garantizar solidariamente organizados, los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa, los riesgos y contingencias sociales de la vida a que está expuesta y aquellos que de ella dependen, con objeto de obtener para todos el mayor bienestar socio-bioeconómico cultural posible, permitiendo al hombre una vida cada vez más auténticamente humana."⁵⁸

El Doctor Francisco José Martoni, en su obra, *El Seguro Social Obligatorio* establece, que la seguridad social es "sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra los infortunios y prevención en lucha contra la miseria y la desocupación.

En fin es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los riesgos fundamentales como: "Pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo por enfermedad, vejez o accidentes; pérdida de salario por paro forzoso o invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánico de los hombres; en lo posible la capacidad de ganancia".

De lo anterior podemos resumir que los orígenes de la Seguridad Social en nuestro país pueden ubicarse en la Reforma Agraria y en la Legislación Laboral de la Constitución de 1917 y sus posteriores reformas y adiciones, ambas frutos del movimiento revolucionario que conmovió al

⁵⁸ GONZALEZ DIAZ LOMABARDO, Francisco. Ob. Cit. Pág. 61

País con el conflicto armado de principios del primer siglo, y que ha continuado como proceso permanente y dinámico de evolución social.

La importancia económica y social de grupos de trabajadores como son el campesino y el obrero, cuya importancia va ligada al propio desarrollo del país y fue prevista por los Constituyentes de 1917, en los preceptos laborales de nuestra Constitución Política, cuyo artículo 123 es un ejemplo de justicia legislativa y cuyo fondo coincidió en orientación y oportunidad con la Constitución de la Organización Internacional del trabajo.

Fue hasta 1943, cuando se publica la Ley del Seguro Social, promulgada el 31 de Diciembre de 1942, fecha en que se crea un instrumento eficaz de Seguridad Social que hace posible la aplicación a nivel nacional, financiado con la participación tripartita de los patronos, trabajadores y el Estado.

En 1973, cuando la Nueva Ley del Seguro Social plasma la experiencia 30 años de trabajo y es una expresión jurídica de la política social claramente establecida por el gobierno, con la finalidad de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, señalando además, al Instituto del Seguro Social como el organismo público encargado de su organización y administración.

4.3. EL MENOR ANTE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

En las Constituciones de todos los países, se consagra a la niñez, el derecho de desarrollarse en forma óptima física y mentalmente, estableciéndose un marco de protección legal, del cual parten las medidas específicas en materia de Educación, salud, integración del niño, fundamentalmente regulados por las legislaciones correspondientes y ejecutados por las instituciones creadas específicamente para ello, o por aquellos que indirectamente colaboraron en el logro de los fines señalados, como podemos ver éste es el caso de las Instituciones de Seguridad Social.

Históricamente, el Derecho Social surge en una etapa de civilización, condicionada por la industria e impulsada por la ciencia moderna y los grandes descubrimientos de nuestro siglo, ya que con anterioridad al derecho, tenía una concepción privativa, en donde se prestaba atención al hombre, a sus necesidades y a la inseguridad a que estaba expuesto como trabajador.

Sin embargo, la idea de la Seguridad Social surgió de las acciones del Presidente ROOSEVELT de los Estados Unidos y de un ensayo extraordinario del economista inglés WILLIAM BEVERIDGE, efectuado a mediados del presente siglo.

Ahora bien, podemos decir que el análisis de los diferentes ramos que integran los sistemas de Seguridad Social, permiten esquematizar las prestaciones a que tienen derecho los hijos menores a cargo de los trabajadores y

observar los beneficios económicos que aseguran a la familia el mejoramiento de sus condiciones de vida.

En términos generales, todos los sistemas otorgan prestaciones en especie o en dinero, dirigidas a contribuir el mejor desenvolvimiento del niño. Las variantes existentes entre unos y otros, en relación al disfrute de las prestaciones, se dan principalmente en el monto y tiempo de goce de las pensiones y en los requisitos de calificación.

La duración de las pensiones señaladas con anterioridad, alcanza a los menores hasta la adolescencia y si continúan estudiando hasta los 18 años, propiciándose en esa forma, que el joven tenga los medios suficientes de subsistencia, para mantenerse en base a una manera de preparación adecuada.

Es así como directa o indirectamente las instituciones de Seguridad Social, son un instrumento de protección a la infancia que no sólo vela por la salud de sus menores amparados, sino que colabora, a través de los mecanismos aprobados, en el sostenimiento económico de estos, procurando que ante determinados riesgos irreparables puedan continuar desenvolviéndose dentro del marco de una vida digna.

Con respecto a lo anterior, las Naciones Unidas en su Declaración Universal de los Derechos Humanos establece: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y a la cooperación internacional, habida cuenta de

la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo.

En la declaración Iberoamericana en los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la defensa y protección se inicia desde la concepción del niño hasta su capacitación.

Para la realización de estos fines están propuestas algunas medidas principales: Los subsidios o asignaciones familiares, una medida urgente, pues de verdad es lógico contemplar la gran cantidad de niños que trabajan en forma diversa no siempre por que carezcan de padres, sino más frecuentemente porque los ingresos de éstos no son suficientes para cubrir las necesidades de las familias. La segunda medida es el subsidio o asignación de orfandad.

Así, la Seguridad Social debe estar presente desde la concepción del ser y el nacimiento del niño, hasta que el joven es suficientemente capacitado para luchar y triunfar en la vida social.

Ahora bien, la Asociación Internacional de Seguridad Social tiene como objetivo:

a) El combatir los estados de necesidad, que son causa generadora de la miseria,

b) Mejorar las condiciones sociales, económicas y elevar el nivel de vida de la población.

Podemos decir que la seguridad social es el indicador más exacto del grado de desarrollo integrado de una nación dado que cuando la población activa carece de una protección suficiente y los sectores incapacitados requieren la ayuda subsidiaria del Estado, sobreviene el retraso económico y social.

La Organización Internacional del Trabajo a partir de 1919 año en que fue fundada y por así haberse determinada en su Constitución, este organismo ha tenido como propósitos básicos:

1. La protección de la infancia teniendo a la abolición del trabajo de los niños y a la imposición de ciertos límites cuando trabajan, a efecto de que estén en posibilidad de continuar su educación y que se les asegure un desarrollo físico adecuado, y;
2. El establecimiento de programas dirigidos al bienestar infantil en todas las Naciones del Mundo.

Unas de las principales estrategias de la Organización Internacional del Trabajo en su lucha contra el trabajo de los niños, se han desarrollado a través de la asociación y aplicación de normas laborales internacionales, como las siguientes.

La comisión de expertos de la O.I.T. manifestó claramente que: "las legislaciones nacionales no deberían prohibir todo tipo de actividad laboral infantil como

tampoco lo hacen las normas que a ese respecto señala dicha organización.

Con respecto al trabajo de ámbito familiar, por ejemplo no debería ser considerado en general como reprobable. Lo que prohíben los Instrumentos de la O.I.T. es que se le impongan tareas que exigen recursos físicos y mentales superiores a los que normalmente poseen o que se interfieran con su desarrollo educativo. De acuerdo a ello entendemos que se trata de regular las condiciones en que se es permisible el acceso de los jóvenes al trabajo.

De mayor precisión son, las medidas de la Organización Internacional del Trabajo en torno al problema engendrado por el abuso y explotación de los pequeños en el trabajo, ellas son:

1. Prohibición del Trabajo Infantil. Determinándose al caso, edades mínimas de admisión al empleo de acuerdo a la categoría de éste.

En principio la edad mínima general se encuentra a los 14 años de acuerdo a los convenios número 5, sobre edad mínima a trabajos industriales expedido en Washington en 1919, revisado por el convenio número 59 de Génova en 1937 que la elevó a 15 años.

El convenio número 33 sobre edad mínima en trabajos no industriales o de agricultura (Ginebra 1932) se hace una salvedad tratándose de niños que hayan cumplido los 12 años, los cuales podrán ser empleados en trabajos ligeros fuera de

las horas fijadas para su asistencia a la escuela lo anterior fue modificado por otro convenio de Ginebra de 1937 que elevó la edad a 15 años y la salvedad a 13 años.

El más reciente convenio, el número 138 de Ginebra de 1973 adoptado como instrumento general para reemplazar de manera general a todos los mencionados, dicho convenio establece que todos los miembros para los cuales esté en vigor, se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores, especificando en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima en su territorio, misma que no podrá ser superior a aquella en la que cesa la obligación escolar, en todo caso, los 15 años.

Nuestro país ha ratificado los siguientes convenios de la O.T.I.:

1. El convenio número 7 respecto a edad mínima en el trabajo marítimo, revisado por el convenio número 158, también ratificado, y que se refleja en el artículo 191, de la Ley Federal del Trabajo;

2. El convenio número 90, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria, reflejado en el artículo 175 fracción II de la Ley de la materia.

3. El convenio número 112, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, reflejado en el artículo 191 de la Ley en comento.

4. El convenio número 123, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, reflejado en el artículo 175 fracción apartado de dicha Ley, y

5. El convenio número 124, relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, el cual no tiene equivalente en la Ley Federal del Trabajo.

Al término de la Segunda Guerra Mundial en Diciembre de 1946 se creo en las Naciones Unidas el Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF) esto con la finalidad de encomendarle la tarea de programas y de realizar actividades tendientes a buscar soluciones positivas a los grandes problemas que afectan en distintos países, a la infancia y a la adolescencia.

Pero el principal objetivo del UNICEF se basa en cooperar con las naciones, que se encuentran en desarrollo para mejorar la situación, de los niños mediante políticas de asistencia que contribuyen, aparte del beneficio inmediato de la infancia, también el desarrollo personal y social de los países en que ellos viven.

El UNICEF actúa a petición de los gobiernos interesados quienes deben contribuir el financiamiento de los proyectos sin que se les exija alguna suma fija.

En la distribución de la asistencia a los diversos países se considera: Su población infantil sus recursos, el costo de los proyectos, la extensión geográfica del país y las disponibilidades de otros recursos o fuentes de asistencia.

La prioridad para UNICEF, son los proyectos que benefician a la infancia, de los países más afectados económicamente, por lo que la estimación se hace sobre la base del ingreso promedio per cápita de sus habitantes.

El UNICEF se preocupa particularmente de los adolescentes (entre edades de 12 a 15 años) más que la juventud, orientándolos hacia las labores agrícolas, los oficios rurales y otras técnicas profesionales, creando centros de capacitación, clubes juveniles, educación no académica y proyectos que capaciten a la juventud para dirigir los servicios que benefician a los niños.

En la mayoría de las naciones, se han aceptado y reconocido en sub-legislaciones derechos que corresponden al niño, inclusive la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de Noviembre de 1959 a través de su Asamblea General, aprobó por unanimidad de votos la "Declaración de los Derechos del Niño". Los niños, en la mayor parte del mundo moderno, gozan de Derechos, reconocidos por la misma sociedad la que está obligada a respetarlos o procurar su cumplimiento.

En América, dice Tocqueville, "El padre se mira como protector del hijo, no como su dueño, a medida que el hijo se aproxima a la viabilidad y se hace dueño de su conducta, sin que eso brote como una lucha interior de la familia, porque desde un principio se previó la época en que debía aspirar la autoridad del padre".

Habiéndose proclamado en el año de 1979 como "AÑO INTERNACIONAL DEL NIÑO", por la Asamblea General de las Naciones Unidas, muchos países y organizaciones de todo el mundo respondieron a la solicitud de estudios y acción al respecto. Algunas organizaciones dedicaron atención al estudio de la nutrición infantil, otras a su educación y otra a su bienestar en general. La contribución especial de la Oficina Internacional del Trabajo fue un estudio sobre trabajo de los niños.

Con la colaboración de la Oficina Internacional del Trabajo, encontramos que la razón fundamental por la que los menores van a trabajar a una edad inferior a la legal, es por falta de recursos económicos en el núcleo familiar, lo que guarda estrecha relación con la falta de desarrollo de los países en que este fenómeno se produce más a menudo. Existe también una relación directa entre el trabajo a edad temprana y la escasa disponibilidad de Instituciones Educativas de asistencia obligatoria, lo que se agudiza sino se cuenta con sistemas de inspección adecuados que vigilen de la correcta aplicación de la Ley respecto de la protección al menor.

La pobreza y el subdesarrollo son motivos que generan el trabajo de menores, lo que hace imposible tratar el fenómeno en forma aislada.

Evidentemente es difícil establecer normas que regulen adecuadamente el trabajo de los menores y más problemático aplicarlas. De hecho, esa dificultad se utiliza con frecuencia, como excusa para no adoptar medidas legislativas o regulatorias en ciertos sectores.

Cabe agregar que los organismos de auxilios a la niñez resuelven parcialmente el problema, pues no intervienen de manera directa a la supervisión y estudios del "Trabajo" de menores. Esto hace para evitar los abusos, vigilar que se cumpla el estudio laboral y sancionar a quien lo infrinja y para ello se requiere por lo menos, de un organismo similar al inexplicablemente desaparecido Departamento de Protección al Trabajo de Mujeres y Menores.

4.4. EL ARTICULO 123 DE LA CARTA MAGNA Y LA PROTECCION DEL MENOR.

El artículo 123 de la Constitución, reconoce en el trabajador, la dignidad de una persona con libertad y sujeto de derecho, aboliendo el concepto que anteriormente se daba al trabajador y se señalan las condiciones de protección y garantías necesarias al ejercicio del trabajo, considerando además la utilidad pública, la expedición de la Ley del Seguro Social, en la que se comprenden los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, accidentes y otras con fines análogas, para la

protección del trabajador, de sus familiares y beneficiarios.

La Institución del Seguro Social, se perfila cuando en 1929, se reforma el artículo 123 Constitucional, dando margen a la Ley del Seguro Social. En esta reforma se consideró de utilidad pública la expedición de dicha Ley y se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social, así culminó la humanística obra legislativa que en favor de los económicamente débiles habían iniciado el Congreso Constituyente de Querétaro.

De los principios básicos del Seguro Social se ha pasado a la Seguridad Social que conforme al artículo 20 de la Ley de la materia, "tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar de todos y cada uno de los miembros de la sociedad humana y el bienestar colectivo".

De tal forma que ha dejado de ser un anhelo para convertirse en factor decisivo en la conquista de un progreso, institucional del Estado moderno. Siendo por lo tanto como una finalidad, promover el bienestar de cada uno de los miembros de la sociedad independientemente de la situación y condiciones particulares.

La Seguridad Social que tradicionalmente surgió como una aspiración de los pueblos para obtener mejores niveles

de vida, en el presente forma inevitablemente, la comunidad y es requisito necesario de nuestro momento histórico.

La ubicación de los hombres en un ámbito de seguridad y de tranquilidad es condición primordial para el mejor aprovechamiento de su capacidad intelectual y física; para ello determina que las normas cuyo fin es garantizar la vigencia de tal ambiente, deben tener un contenido eminentemente social.

Ahora bien, la Seguridad Social, surge en los pueblos como un deseo para obtener la satisfacción de derechos económicos, sociales y culturales indispensables a la dignidad humana y al libre desenvolvimiento de su personalidad; en las medidas que ese deseo se va convirtiendo en realidad se impone la necesidad de un orden institucional que propicie su presencia permanente y en el que las legislaciones vayan más allá de una reglamentación pragmática de la conducta, para formarse en promotores de una atmósfera de paz y de concordia que permita el libre juego de la voluntad de los hombres en la integración del progreso colectivo.

La dinámica social impone al hombre formas de conducción que, al margen de sus intereses particulares, lo obliga a intervenir con sus mejores esfuerzos para lograr un progreso colectivo con dignidad.

Siendo por lo tanto la finalidad del Estado, promover el bienestar de cada uno de los miembros de la sociedad

independientemente de la situación y condiciones particulares.

En México, en nuestra Carta Magna en su artículo 123 se establecen algunos casos referentes a la explicación del párrafo anterior.

Fracción II. "La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas, quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Fracción III. "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad, y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas.

En la fracción segunda, se establece la prohibición expresa del trabajo insalubre y peligroso para los menores de dieciséis años. Así mismo queda prohibido para dichos menores el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche. Dichos preceptos Constitucionales se encuentran ya reglamentados en la Ley Federal del Trabajo.

4.5. EL MENOR EN EL DERECHO LABORAL Y EN LA REALIDAD SOCIAL.

Nuestro Derecho del Trabajo establece la necesidad de proteger en el menor su desarrollo físico y demás, su formación moral e intelectual, lo que hace parecer una

excesiva generosidad de la Ley Laboral pero la problemática se desprende, cuando nos damos cuenta de la realidad social y económica, en donde se advierte la ineficiencia de las normas protectoras.

Cabe aclarar que la Ley Federal del Trabajo distingue tres calidades de menores para los cuales establece régimen distinto de trabajo:

LA PRIMERA CATEGORIA. Se refiere a los mayores de catorce años y menores de dieciséis, para los que establece un régimen protector, en cuanto a: Horas de trabajo, salario, lugar de trabajo y vigilancia médica, así como un requisito especial consistente en la necesaria autorización de quienes ejerzan la Patria Potestad sobre el menor, o de quienes deban suplirla, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

LA SEGUNDA CATEGORIA. Corresponde a los que se encuentran entre los dieciséis y dieciocho años de edad para los que se prohíben su labor en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, hasta establecimientos no industriales después de las 22 horas.

LA TERCERA CATEGORIA. La constituyen los menores de dieciocho años de edad, a quienes se prohíben los trabajos nocturnos en las industrias.

Por cuanto a la jornada vemos que también fue honda preocupación de el legislador, razón por la que se acepta como jornada máxima para el trabajo de los menores la de

seis horas, dividida ésta en dos periodos de tres horas con un descanso de una hora intermedia por lo menos.

Aunado a lo anterior, diremos que aparte del horario que se le permite trabajar al menor, se prohíbe en forma absoluta el trabajo extraordinario, domingos y días festivos son de descanso obligatorio.

En síntesis la Ley establece prohibiciones para el trabajo del menor en base a:

1. Edad. Está prohibido utilizar el trabajo de menores de catorce años (artículo 522) como regla general, (en relación con la fracción III del artículo 123 Constitucional de los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan concluido su educación obligatoria (artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo); de los menores de quince en buques (artículo 191); de los menores de dieciséis en trabajos de maniobras de servicios públicos en zonas bajo Jurisdicción Federal (artículo 267); de los menores de dieciocho fuera de la República, salvo trabajadores especializados (artículo 29) o con pañoleros o fogoneros en buques (artículo 191).

2. Jornada.- Se establece que la jornada de trabajo de los menores no puede exceder las seis horas diarias debiendo dividirse en dos periodos de tres horas como máximo, con un reposo de una hora al menos entre ambos (artículo 177 en relación con la fracción III del artículo 123 Constitucional

3. Vacaciones. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de

dieciocho días laborales por lo menos (artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo).

4. Prohibiciones.- a) Los menores de dieciséis años no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos (artículo 372 fracción I de la Ley Federal del Trabajo). Los menores de dieciséis años no pueden ser empleados en los lugares y actividades a que se refiere el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo y si son mayores de dieciséis y menores de dieciocho en trabajos nocturnos industriales.

Estas disposiciones tratan de proteger al menor por considerarlo un ser indefenso y además por constituir el futuro de una Nación.

Actualmente nuestro país confronta una situación difícil en lo económico y social. Esto perjudica gravemente adquisitivo del mexicano; situación que golpea fuertemente a las clases más desprotegidas como son: La población de menores recursos. Consecuentemente las familias de este nivel se ven en la necesidad de buscar una fuente de ingreso para sus hijos menores de edad.

Millones de niños se encuentran hoy día laborando en trabajos infectados de insecticidas. Trabajando en las fábricas textiles y cuidando puestos de vigía en almacenes o bodegas.

En el campo, los niños pastorean recogen leña, siembran y acarrear agua; las niñas ordeñan, cuidan a sus hermanos, cocinan y lavan. Efectúan labores artesanales con sus

padres, trabajan entre cuatro y trece horas diarias, ya sea con sus familiares, a cargo de terceros o por su cuenta en las calles.

La mayoría de los niños trabajadores, son empleados en pequeñas fábricas marginales. En el sector de la construcción, en servicios domésticos o en la agricultura.

Existen niños en todos el país, de apenas 5 años de edad, que se dedican a vivir en las calles mediante cualquier tipo de labor, como limpiar calzados, vender dulces o tocar un instrumento.

Los ingresos de esos niños no sobrepasan del salario mínimo. La mayoría de esos niños entregan lo ganado a sus familias, o a sus explotadores reservándose un pequeño porcentaje.

Aunque no existan cifras oficiales para la población infantil activa en el país se estima que no menos del 15% del trabajo nacional es aportado por niños.

Ahora bien, los niños mexicanos que trabajan, desempeñan los más variados oficios, muchas veces a la par con los adultos y en ocasiones realizan trabajos aún más pesados que éstos. Existen también un elevado número de "guías de Turistas", tragafuegos, cantantes y acompañantes de ciegos, que en realidad ejercen una mendicidad encubierta.

En los lugares turísticos, miles de niños tocan instrumentos, cantan rescatan monedas del agua para regocijo de los visitantes. Otros piden limosnas en las terminales de autobuses y en las calles céntricas de las ciudades, o venden gomas de mascar y artículos diversos.

Las migraciones internas y el proceso de urbanización están multiplicando el trabajo infantil en las grandes ciudades mexicanas. Sólo en el Distrito Federal cerca de dos millones de niños trabajan para ayudar a sus familias como billeteros, vendedores ambulantes, estibadores, cargadores de canastas y bolsas, empacadores de supermercados, lustradores, lavacoches, voceadores de periódicos y limpia parabrisas. Otros como acarreadores de agua, cuidadores de tumbas, recuperadores de basura y desperdicios que pueden ser comercializados es decir "pepenadores".

Ahora bien, el artículo 123 Constitucional, fracción II, prohíbe entre otras cosas, el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Analizando este precepto, hallamos que no se ajustan definitivamente a la realidad que estamos viviendo, contemplados a diario tanto en áreas urbanas como en el campo, en las fábricas maquiladoras como en la industria, a estos niños trabajando no nada más después de las diez de la noche, sino toda la jornada laboral nocturna.

La fracción III de este mismo artículo impide la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Todos, los que conocemos las necesidades de nuestro país

sabemos que lo que establece este precepto, es letra muerta, dado que constituyen los menores de catorce años de edad, los miles de sujetos que se mantienen realizando actividades diversas en muchos casos sin recibir salarios o compensación económica, como es el caso de los EMPACADORES DE LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO, mejor conocidos (como cerillos).

Estos niños solo reciben la propina que les da el cliente. La fracción XXIX, del artículo 123 de nuestra Carta Magna, establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y familiares.

Algunas empresas como "las tiendas de autoservicio", consideran que si no pagan salario alguno, porque han de pagar las cuotas del Seguro Social para el menor, es crearse problemas de índole laboral. ¿Qué pasa entonces cuando el menor sufre un accidente?, ¿Lo trasladan al servicio médico?, ¿Le pagan sus curaciones?, ¿Le dan dinero para que acuda a algún hospital?. ¡No, lo que hace la empresa es correrlo o desconocerlo.

En el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo encontramos que el trabajo es un derecho y un deber social, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse

en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Entonces, ¿Que pasa con los menores de dieciséis años y mayores de 10 años que trabajan como empacadores de mercancías en los grandes almacenes de autoservicio?, ¿Qué pasa con la vigilancia de los inspectores de trabajo?, ¿No hay visitas domiciliarias de inspección, de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social?, ¿No hay multas?, ¿No hay infracciones en la Ley Federal del Trabajo?.

Ahora bien, consideramos que la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, debe otorgar permisos a estos menores para que puedan laborar y se les pague un salario, además de exigir a estas empresas de auto servicios" que cumplan con el requisito en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, hay que considerar lo que establece el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente, en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El alcance de esta norma es doble, por un lado el legislador tiene la intención de que el menor alcance un mínimo de desarrollo físico y cultural y por el otro con una gran visión, el legislador toma en cuenta la realidad dramática en que vive el menor, y al señalar excepciones

está reconociendo la necesidad de trabajo que tienen los niños menores de dieciocho años, los que si pueden trabajar cuando la autoridad estima que hay compatibilidad con sus estudios.

El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los mayores de dieciséis años pueden prestar sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley, los **mayores** de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo, de la autoridad política, pudiendo percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan.

Definitivamente es manifiesta la protección de la Ley Laboral al menor, cuando pese a su mayoría de edad le reconoce absoluta capacidad de ejercicio para cobrar el salario devengado, e instaurar acciones en contra del patrón, debiendo contar con la debida orientación y asesoramiento. Por su parte la inspección del trabajo deberá vigilar que se cumpla con las normas establecidas por la Ley Federal del Trabajo: no permitir abusos para con los menores de 16 y mayores de 14 años, vigilar que a los mayores de 14 años no los empleen para que no se comercialicen con su trabajo.

Una institución, que hasta la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1970 había operado de manera eficaz en el trabajo y preparación de los menores, fue el contrato de aprendizaje. La exposición de esta Ley de 1970,

se refirió a las condiciones que se habían hecho sobre el particular, y las razones que motivaron su desaparición del nuevo texto legal fue considerarse que, tal y como se encontraba reglamentado, era reminiscencia medieval y por que multitud de ocasiones era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos, recogiendo la tendencia de cursos de capacitación profesional.

Sin embargo, el nuevo sistema de capacitación y adiestramiento no ha operado de manera satisfactoria hasta el momento y si se ha impedido que no sólo los menores sino incluso los adultos, aprendan algún oficio a través del contrato de aprendizaje. Ya nos referimos antes a la importancia que tiene el aprendizaje y nos manifestamos a favor de reincorpora a nuestro régimen legal que le regule. Creemos como fórmulas más convenientes las siguientes:

1. Que el aprendizaje se lleve a cabo con una retribución económica al menos del 75% del salario mínimo general de la zona de que se trate;

2. Que existan periodos determinados, para la enseñanza de acuerdo al oficio que se trate, cumpliendo los cuales independientemente del grado de avance, el salario que se pague al aprendiz será al menos del 100% del salario mínimo de la zona de que se trate y;

3. Que se realicen exámenes anuales para los aprendices a efecto de certificar su aptitud para el trabajo objeto del aprendizaje. (esto puede hacerse del modo previsto por la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 227).

En cuanto al aprendizaje de menores en especial se observaran las normas de su empleo aparte de las ideas antes anotadas. Por lo demás son bastante adecuadas las previsiones que señaló la Ley de 1931.

El trabajo de los niños puede ser calificado como un fenómeno de anormalidad social que obedece a la deformada e injusta organización de la sociedad, ya que lo normal seria ~~que~~ durante el periodo de la infancia de la vida de los niños, se desarrollará en función de sus necesidades formativas.

Es indudable, que el trabajo que realizan los niños producen efectos perjudiciales para su salud, su aprovechamiento escolar, su desarrollo psicológico y su futura actitud frente a la sociedad.

En síntesis, puede generar las actitudes negativas derivadas del hecho de no haber tenido una genuina infancia.

Ahora bien, como hecho social, el trabajo de los niños es el resultado de la estructura socioeconómica del país, que se traduce en ingresos insuficientes para la mayoría de la población, situación que hoy se ve realmente agravada por un creciente desempleo y el proceso inflacionario

Por ello, las graves presiones económicas sobre los menores y el alto nivel de desocupación escolar y laboral, fuerzan a aquellos a delinquir.

El hecho, de que los empleos y subempleos sean a nivel primario, en el que los pobladores aportan más que su esfuerzo intelectual su capacidad y fuerza física, provocan que estos sean mal remunerados.

El fracaso reiterado en la búsqueda de una identidad social, familiar y sexual, lleva al adolescente por caminos equivocados, que en corto circuito permiten la satisfacción inmediata. de sus necesidades pero que a la vez lo destruyen profundamente.

Los propios niños hacen imposible su protección laboral por el simple hecho de que solo así ganan el sustento, el niño que vive en la miseria no puede alejarse del trabajo y ninguna Ley ni autoridad pueden impedirle que busque un empleo, de cualquier índole y con cualquier pago, tampoco podrá conseguir que deje de sentir su obligación para con una familia ni que prefiera un mal trato y un mal salario a pasar hambre, puesto que no hay salario más miserable que aquél que no se percibe. Mientras el menor esté en tal necesidad, mientras no se le den medios de vida que hagan posible que no haya malestar de su trabajo; mientras haya hambre, y miseria, el menor trabajará y nada podrá hacerse porque la voluntad de vivir no puede cegarse.

Por otra parte, nos encontramos con el problema rural. El campo representa un área de ingente trabajo infantil donde las dificultades de aplicación de las normas legales son extremas. En estas zonas, la Inspección del Trabajo es prácticamente inexistente, y los inspectores que hay, deben recorrer distancias enormes con el resultado de no poder

comprobar las violaciones tanto personales como materiales, el control es imposible y con ello, imposible proteger efectivamente a los menores, porque como dice Camerrlynck y Lyon, caen "si bien el Derecho del Trabajo busca conseguir todo aquello que es socialmente deseable solo puede realizar aquello que es económicamente posible".

Finalmente, el límite impuesto por la ley en cuanto en la inaplicabilidad de las disposiciones generales del trabajo de menores a la industria familiar, genera una laguna insalvable en detrimento de aquellos que son explotados por sus propios padres.

Por ello, es conveniente que el Estado asuma la responsabilidad de los niños menores de 14 años (hombres y mujeres), que requieran del trabajo para poder vivir, les proporcionará alimentos, vivienda, vestido, educación, diversiones y solo así los introducirá gradualmente a las actividades productivas del país.

Creemos que es importante, que el Legislador dicte Normas, que vayan de acuerdo a la realidad social en que estamos viviendo, siendo que tanto en la Constitución como en las leyes reglamentarias la edad del menor trabajador debe ser ya sea menor de 14 años o de 16 años en adelante, a efecto de que puedan gozar de un salario mínimo, así como de los servicios que presta el Seguro Social. De algún modo debemos evitar que los patronos sigan enriqueciéndose a costa de explotar a los menores de edad.

Por ello, la solución del problema del trabajo del menor y del adolescente, solo se logrará a través de una transformación fundamental de las condiciones económicas y sociales que prevalecen en nuestro País. Mientras esas condiciones no cambien, los niños y jóvenes seguirán siendo trabajadores explotados, haciendo que se retraigan de su grupo y aumente su incidencia en el consumo de drogas y por ende de la criminalidad. Y no solo seguirán siendo ~~trabajadores~~ explotados, continuarán trabajando; pero aunque la sociedad los encuentre aptos para realizar tareas productivas, los mantendrá marginados totalmente de toda participación en la concusión de los problemas generales de la comunidad.

CONCLUSIONES.

En nuestro capítulo I, señalamos que el Derecho es la base fundamental de las relaciones entre los hombres y que además, es ese equilibrio que se requiere para regularlas

Desde luego sabemos, que debe existir una materia del ~~Derecho~~ que regule las relaciones de trabajo, y que además como todo conjunto de normas va encaminado a lograr un perfecto equilibrio entre los hombres que conforman una relación de trabajo o bien llamadas relaciones laborales

Ahora bien, en el mencionado capítulo hicimos referencia a los antecedentes del Derecho del Trabajo y vimos como se fue conformando desde Roma hasta Inglaterra, pasando por México nos dimos cuenta de la evolución lograda, pero, también encontramos como un dato realmente importante, que tal evolución en algunas áreas del Derecho Laboral aún en nuestro días, es considerada como mínima; y que es lo que da objeto a la elaboración de nuestra Tesis

En nuestro país existieron un sin número de leyes que aportaron al Derecho Mexicano del Trabajo reglamentaciones diversas, las cuales en algunos casos se constituyeron en las primeras de América

En el capítulo II, analizamos el concepto "Trabajo" y observamos, que la historia del trabajo es sin duda la historia del hombre, ya que no podemos concebir que el hombre haya podido haber vivido en algún momento sin

trabajar sin embargo, lo importante aquí es poner de manifiesto, el valor que se le ha dado al trabajo a través de la historia

Pudimos ver, la diferencia entre un concepto y otro de una diversidad de autores de la acepción "Trabajo," de los valores que fue obteniendo a través del tiempo, y se anexó un concepto elaborado de cada una de las definiciones analizadas; esto con el fin de entender claramente lo que para el hombre de hoy, es el "Trabajo"

De lo anterior, pasamos al concepto Relación Laboral que es uno de los temas más bellos del Derecho del Trabajo, y del cual algunos autores no han podido concretar, dónde es que nace esta. Existen una diversidad de ideas con referencia a ello, pero una muy personal diría que una relación laboral nace en el momento justo en que una de las partes se obliga a prestar un trabajo personal subordinado, a la otra parte que integra la relación, mediante una justa retribución

Cabe mencionar, que la relación de trabajo es además, el nexos o vínculo de derecho, que se genera por la obligación de la prestación referida

Del análisis que hicimos, en el capítulo II podemos decir que:

"La Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la

causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatu objetivo, que se integra por los principios e instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, y de la Ley Federal del Trabajo.

El anterior análisis es de gran importancia ya que nos explica claramente que es, y como nace la relación laboral de lo cual podemos decir, que a nuestro trabajo de tesis interesa, ya que, si es así como se da plenamente una relación laboral o de trabajo, es entonces donde nos damos cuenta que el menor trabajador está frente a una relación de trabajo, desde el momento mismo en que cumple con determinadas obligaciones, que en su momento señalaré cuales son, para con el llamado patrón.

Ahora bien los sujetos que integran una relación laboral, sabemos son: (2) Patrón y Trabajador. Bien, si el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala al Trabajador como la persona física que presta a otra , física o moral, un trabajo personal subordinado; entonces es claro entender que un menor esta cumpliendo con ese requisito al llevar a cabo sus actividades laborales.

Con referencia al Patrón no existe duda alguna de que las empresas (persona moral) que contratan a menores reúnen todos los requisitos para denominarse como tal.

Si hablamos de que el Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, es entonces el momento ideal, para que nuestros legisladores le den la importancia del caso al tema que nos ocupa. Protegiendo al menor al que

no ha considerado en la Ley Federal del Trabajo y es al menor de 14 años y es por quien en este trabajo de tesis apelamos por que sea tomado en cuenta en futuras legislaciones.

Lo anterior, se llevaría acabo en primer lugar, modificando el articulo 173 de la Ley Federal del Trabajo ya que sólo, habla del trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16; pero dónde encontramos al que es menor de 14 años, que es aquel que vemos a diario ante las cajas registradoras de los Supermercados y que quedan ahí, como una laguna enorme para la Ley Laboral.

Como podemos ver, la Ley Federal del Trabajo, dedica un título completo (quinto) a la protección del menor trabajador, claro del mayor de 14 años y del menor de 16; pero, la atención que solicitamos, no es una solicitud creada de la nada, si vemos que nuestra propia Constitución en su artículo 123 fracción III, es bastante clara al señalar que "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años"; entonces, es aquí donde nos damos cuenta que en la actualidad existen una diversidad de patrones que se encuentran violando tal precepto constitucional Y es por lo que nos preguntamos donde se encuentra la autoridad del trabajo para exigir se cumpla dicho precepto.

Del capítulo III, vimos como además de los hombres adultos, los menores de edad, también acuden a desempeñar labores a los centros de trabajo, y constatamos que la razón fundamental por la que acuden a una edad inferior a la

legal, es por falta de recursos económicos en el núcleo familiar, así nos dimos cuenta como nuestra legislación establece normas con referencia al trabajo de los menores, y también de la necesidad evidente de creación de normas que regulen ese trabajo pero en base a la realidad de nuestros días.

La necesidad de creación de normas, no es porque no existan leyes aplicables, sino, porque hay una necesidad eminente de modificarlas.

Ahora bien, nuestro Derecho del Trabajo, establece, la necesidad de proteger en el menor, su desarrollo físico y además su formación moral e intelectual, lo que hace parecer una excesiva generosidad de nuestra Ley Laboral, pero, la problemática se da cuando nos damos cuenta de la realidad social y económica en que vivimos, en donde se advierte la inoperancia de tales normas protectoras podríamos preguntarnos ¿Por que? y nuestra realidad nos respondería al ver a un número indeterminado de menores desprotegidos totalmente por esa Ley Federal del Trabajo que fue creada para la protección del individuo que trabaja.

Es importante pugnar por el establecimiento de jornadas de trabajo, atendiendo a las actividades escolares de los menores, debiendo no ser mayores de cuatro a cinco horas diarias; fijando consecuentemente, un salario adecuado al tipo de actividad a desarrollar.

En el capítulo IV, hicimos referencia a la Seguridad Social, esto con el firme propósito de hacer notar, que si en un determinado caso, se diera la reforma anhelada, se lleve a cabo con todas las garantías de que es objeto un trabajador común, esto quiere decir, con todas las prestaciones que para ellos concede el artículo 123 de la Constitución de nuestro país como son: SALARIO, SEGURIDAD SOCIAL, INFONAVIT, AFORE, y demás prestaciones.

Lo anterior, con el fin de obtener mejores resultados en la fuerza productiva (TRABAJADOR).

Al solicitar tales reformas lo hacemos, con la firme convicción de que el menor trabajador lo merece, incluyendo aquí sí hasta el menor al que tutela la Ley Federal del Trabajo, ya que a pesar de que esta le dedica un título completo, no hace mención alguna de tales prestaciones a excepción de las vacaciones.

La necesidad de la que hablamos es real, y no porque sea una comodidad para el menor trabajador, sino, porque el menor que trabaja y que cumple con las obligaciones de cualquier trabajador como lo señala la Ley, no va porque lo desee a los centros de trabajo va por la imperiosa necesidad que existe de contribuir con la economía familiar; caso que pudimos constatar al realizar la entrevista que se anexa a este trabajo de tesis en el capítulo III.

Por último, cabe señalar que el DERECHO LABORAL MEXICANO nació con la firme idea de proteger al trabajador y que por lo tanto, es lo que deben llevar a cabo nuestros legisladores; y no porque sólo en nuestro país existan estas situaciones, sino, porque, son de real importancia tanto para la Organización Internacional del Trabajo, como para la Asamblea General de las Naciones Unidas quién ya desde 1948 declaraba que: "Toda persona como miembro de la sociedad ~~tiene~~ tiene derecho a la seguridad social".

Por ello creemos que ya es el momento de llevar a cabo una diversidad de reformas con referencia a nuestro tema de tesis, por que estamos hablando de una realidad social, no de algo que no valla a suceder nunca o que aún no se halla, visto en nuestra sociedad actual.

Como podemos ver estamos ante una sociedad de menores trabajadores que nos gritan sus necesidades, necesidades notables y reales.

Nosotros, en nuestro trabajo de tesis buscamos la consideración a ese menor que trabaja, ya que nuestra realidad actual nos hacer ver que todo el tiempo existirá el menor trabajador, por ello no pedimos que se retire de prestar sus servicios sino que se le considere o amplié el capítulo V o se cree un apartado especial en la Ley Federal del Trabajo en que se de una real clasificación entendiendo que el menor que trabaja es un trabajador más para el Derecho del Trabajo, claro con sus respectivas restricciones.

BIBLIOGRAFIA

Albadalejo Manuel.- Derecho Civil. Editorial Barcelona Bosch 1965.

Alcalá Felix.- Compendio de Derecho del Trabajo. Editorial Jus. 1979.

Alfonso García Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo. Librería Bosch. Barcelona España 1978.

Briceño Alberto.- Introducción al Derecho Laboral. Editorial Harla. México 1989.

Castorena J. Jesús.- Tratado de Derecho Obrero. Editorial Jaris. México 1942.

Cavazos Flores Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Trillas. México 1988.

Coderchmanau.- Segundo Tratado del Menor de Edad. Editorial Barcelona Bosch 1917.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.- Ley Federal del Trabajo, comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge. México 1998.

Dávalos José. Régimen Jurídico del Menor, Volumen I. México 1973.

Dávalos José.- Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa. México 1988.

De Buen Lozano, Nestor.- Derecho del Trabajo. Tomo I.
Editorial Porrúa, México 1987.

De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I Editorial Porrúa. México 1980.

De Pina Vara Rafael.- Diccionario del Derecho. Editorial
Porrúa. México 1982.

De Pina Vara Rafael.- Elementos del Derecho Civil. Editorial
Porrúa. México 1980.

De Pozzo Juan Manuel.- Teórico Práctico del Derecho.
Editorial Ediar. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina
1989.

Engels. Federico.- La Situación de la Clase Obrera en
Inglaterra. Ediciones de Cultura Popular. México 1974.

Floris Margadan Guillermo.- Introducción a la Historia del
Derecho Mexicano. México 1971.

Galindo Garfias Ignacio.- Derecho Civil. México 1986.

García Oviedo Fernando.- Tratado de Derecho Social. Madrid
1934.

- Guerrero Euquerio.- Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1988.
- González Díaz Lombardo Francisco.- El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. UNAM. México 1973.
- Krotoschin.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina 1963
- Muñoz Roman Roberto.- Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa México 1982.
- SECRETARIA DE GOBERNACION.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1997
- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo 6ta. Edición Editorial Porrúa. México 1988.
- Vargas Martínez Ubaldo.- Morelos Siervo de la Nación. Editorial Porrúa. México 1971.
- Villatoro Toranzo Miguel.- Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, México 1986.
- Yañez de la Barra Sergio.- 1er. Congreso Nacional Sobre el Régimen Jurídico del Menor. Volumen III. México 1973.