

301809

3
2y



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS
MENORES EN EL DERECHO LABORAL
MEXICANO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSARIO GONZALEZ MENDIETA

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

	Pág.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO PRIMERO	
ORIGEN DE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LA MUJER Y DEL MENOR.....	2
I) EUROPA.	
a) Inglaterra.....	3
b) Francia.....	6
c) Alemania.....	7
II) MEXICO	
a) Leyes de Indias.....	8
b) México Independiente.....	10
III) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	12
CAPITULO SEGUNDO	
DESARROLLO DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN EL TRABAJO DE LA MUJER Y DEL MENOR EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	17
a) El texto del articulo 123 constitucional.....	18
b) Declaración de los Derechos Sociales.....	23
c) Ley del Seguro Social.....	27
d) Ley Federal del Trabajo de 1931.....	32
e) Las Reformas de 1962.....	35
f) Ley Federal del Trabajo de 1970.....	37
CAPITULO TERCERO	
I) DEFINICIONES ACEPTADAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.....	42
a) Trabajo.....	43
b) Trabajador: Base-Confianza.....	45
c) Patrón.....	48

d) Intermediario.....	49
e) Jornada de Trabajo.....	51
f) Relación Laboral.....	53
g) Contrato de Trabajo.....	56
II) CONDICIONES GENERALES.	
a) De la Mujer.....	58
b) Del Menor.....	60
c) Capacidad Jurídica de la Mujer y del Menor para Trabajar.....	62
d) Riesgo de Trabajo y Reparto de Utilidades.....	63

CAPITULO CUARTO

ANALISIS CRITICO DE LA REGLAMENTACION JURIDICA DEL TRABAJO DE LA MUJER Y DEL MENOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO....	68
a) Trabajo de las mujeres.....	69
b) Trabajo de los Menores.....	75
CONCLUSIONES.....	80
BIBLIOGRAFIA.....	83

I N T R O D U C C I O N

Con profunda convicción y recogiendo diversas innovaciones con las que el Derecho Laboral Mexicano ha progresado, el tema elegido para desarrollar el presente estudio, es de acuerdo a mi personal consideración apasionante e inquietante debido a las necesidades que se presentan día a día en nuestra sociedad.

Asimismo, es importante hacer notar que la lucha constante por la igualdad jurídica de los sexos, es un problema en el que es justo reconocer que fue el hombre con el mismo espíritu que llevó a la conquista de la Independencia, al reconocimiento de los derechos naturales de la persona y a la consagración de los derechos sociales del trabajador, quien consignó en la Constitución y en las leyes la igualdad del varón y de la mujer, es por eso que el fondo y el espíritu de las normas de la nueva ley, pueden ofrecerse como una imposición de las transformaciones de la sociedad y del cambio de la relación hombre-mujer en las realidades sociales y en la conciencia de los seres humanos.

Pretendo por ello hacer patente, que el derecho protector de las mujeres y de los menores, ha corrido una particular evolución y guarda una especial posición en la vida de nuestro Derecho del Trabajo, de ahí que sea determinante precisar que sus caracteres específicos, sus especiales propósitos y la importancia que fue adquiriendo lo convirtieron en una parte independiente y autónoma dentro del Estatuto Laboral.

Por último y con el propósito de pasar al desarrollo del tema deseo que este trabajo sea de interés y contribuya en el futuro para mejorar las condiciones de trabajo en nuestro país, en especial de las mujeres y de los menores de catorce años, que constituyen en última instancia una parte de la base de nuestra sociedad, haciendo así un llamado apremiante a las autoridades para que modifiquen y cumplan las medidas adecuadas y convenientes si es necesario, para respetar los derechos fundamentales de todo ser humano.

CAPITULO I

ORIGEN DE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LA MUJER Y DEL MENOR.

I.- EUROPA.

- a) Inglaterra.
- b) Francia.
- c) Alemania.

II.- MEXICO.

- a) Leyes de Indias.
- b) México Independiente.

III.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I

ORIGEN DE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LA MUJER Y DEL MENOR

I. - EUROPA.

a) Inglaterra.

La mayoría de los estadistas y legisladores entendieron la necesidad de elaborar una legislación protectora, a tanta injusticia en contra de las mujeres y los menores encontrando así su primer brote en Inglaterra.

Pero para poder entender lo que respecto de la vida social significó la llamada Revolución Industrial Inglesa, parece recordar que la historia de los movimientos sociales es expresiva de la inquietud constante por proteger a la mujer y al menor trabajador. Es por ello que no puede olvidarse que una de las explotaciones más odiosas desde la Revolución Industrial, tuvo por víctimas a las mujeres y niños cuyo trabajo mal pagado era preferido, por ello mismo, de manera especial. Ashton narra que ello era frecuente en la industria textil en Inglaterra. [1]

En esta época que Ashton ubica entre 1700 y 1760, los obreros en su mayor parte, trabajaban a destajo. Se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, que se cubría a la semana o a la quincena, y el resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas. Su contratación se hacía generalmente por un año, por lo que la garantía de un trabajo seguro, les hacía aceptar -- condiciones que podían ser inhumanas.

Una consecuencia que lógicamente derivaba de la necesidad de obra, consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En el año de 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gre-

[1]. De Buen L. Nestor. - Derecho del Trabajo, 4a. Edición, Editorial Porrúa, México 1976, pág. 140.

mial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen - quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros llegaban a trabajar doce o quince horas diarias a pesar de que, - en algunos casos, eran menores de siete años de edad.

Por otra parte, los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, un salario inferior al de los hombres y esa es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes preferentemente. Ashton señala que en 1816 en la fábrica de Samuel Greg, el 17% de los 252 trabajadores eran menores de diez años y menos de un 30% excedían de dieciocho años. [2]

Debe pensarse, además, que las condiciones en que se prestaba el trabajo era totalmente contrario a la salud o a la integridad física de los trabajadores. Se tomaron algunas medidas a este respecto como la promulgación, en el año de 1802, de la "Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices", que limitaba las horas de trabajo, y fijaba niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores, pero esta ley jamás tuvo eficacia.

Más tarde en el año de 1814 el gobierno inglés ordenó una encuesta para conocer las condiciones de vida de los obreros, su resultado fue conmovedor, quince y dieciséis horas de trabajo, -- salarios de hambre, tiendas de raya, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, utilización de las mujeres y de los niños en grandes proporciones a cambio de salarios muy reducidos.

El autor Guillermo Cabanellas nos dice que en Inglaterra, - la escasez de brazos hizo que los patrones lograran de los directores de los asilos así como de los padres necesitados, contratos de aprendizaje, mediante los cuales obtenían el derecho de hacer trabajar, tanto como quisieran, a los niños que les eran confiados a cambio solamente de alimentarlos, darles habitación y vestirlos. [3]

[2] Idem. pág. 141.

[3] Cabanellas Guillermo. - Contrato de Trabajo, Parte General, - Vol. I. - Argentina 1963, pág. 595.

A fines del siglo XVIII y a comienzos del XIX una transformación se opera, introduciendo en el mercado de trabajo mujeres y niños, sin discriminación de edad, siendo especialmente solicitados estos, en la creencia de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los menores, que las ásperas e inhábiles de los adultos.

Nos sigue diciendo el autor Guillermo Cabanellas. "Es conocido el informe de Lord Shaftesbury, donde se ponía de relieve la intolerable situación en que se desenvolvían los trabajadores de las minas en Inglaterra, por el año de 1842: "Niños menores de -- tres años se dedicaban a recoger el mineral que caía de las -- vagonetas y sucumbían en gran número, mujeres semidesnudas, hundidas en el fango, obreros adultos sufrían toda clase de penalidades y apenas podían subvenir al sustento de su familia con el -- trabajo de una larguísima jornada. Tal situación denunciaba al -- Parlamento, protestada por las clases obreras, determinó la aprobación de la ley sobre trabajo en las minas". [4] Esta ley, del 10 de agosto de 1842, "Prohibió el trabajo subterráneo a las mujeres y a los menores de 10 años, y puso término a la costumbre del -- pago de las jornadas en tabernas y sitios similares. En 1844 se -- redujo a seis horas y media la jornada máxima de trabajo para los niños de ocho a trece años. Pero la efectividad en el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de trabajo, tanto de -- las mujeres como de los menores se obtiene en Inglaterra con la -- instauración del servicio de delegados de minas en 1890".

Dentro de nuestra legislación laboral es importante hacer referencia a un socialista, quizá el de mayor influencia como lo fue Roberto Owen, por sus ideas de protección a los menores trabajadores, en el discurso que pronunció el primero de enero de 1816, al inaugurar la escuela que fundó en sus establecimientos de New-Lanark.

[4] Idem. pág. 588.

Las gestiones realizadas por Roberto Owen, no fueron infructuosas pues: en 1802, se reduce la jornada a 12 horas para -- los niños comprendidos entre los 9 y 16 años, y se prohíbe el -- trabajo a los menores de aquella edad. Esta ley se aplicó princi-- palmente en las fábricas de algodón.

6) Francia.

Al analizar la situación tan deprimente por la que atrave-- zaba este país, nos relata Guillermo Cabanellas "Las primeras me-- didas de protección laboral para mujeres y los menores datan de -- comienzos del siglo XIX. El proceso intervencionista se inicia con un decreto del año de 1813, relativo a la explotación de las minas en las cuclles se prohíbe el trabajo de los menores de 10 años. [5] Más tarde a consecuencia de varias encuestas, entre ellas la céle-- bre del doctor Villermé, fue dictada, el 22 de marzo de 1841, una ley por la cual se extendía la protección a cierto número de es-- tablecimientos industriales y se prohíbe el empleo de los niños-- antes de la edad de 8 años".

En el año de 1874 pese a la política antiobrera, el gobier-- no aprueba una disposición que prohíbe el trabajo de los menores-- de 10 años y les fija una jornada máxima de 6 horas.

Unos años después en 1892 se eleva el mínimo de edad a los 12 años y se establece una jornada máxima de 10 horas hasta los -- 16 años. Nos sigue diciendo Guillermo Cabanellas que por influen-- cia de la escuela intervencionista se reglamenta cada vez más es-- trictamente, el trabajo de las mujeres y de los menores, se tuvo-- para ello en cuenta, principalmente, su situación de desamparo -- que exigía un máximo de protección.

Por lo que se refiere a la protección de la mujer Paul Pic-- hace notar que es sorprendente que en Francia no existiera sino -- hasta los últimos años, una legislación protectora de las mujeres

en cinta y paridas y lo único que se habla conseguido fue la reducción de la jornada de trabajo a 11 horas, pero como una medida general para todos los trabajadores. [6]

c) Alemania.

En el año de 1839 el ministro del interior Von Rodehov obtuvo una ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años y fijaba la jornada de 10 horas para los comprendidos entre esa edad y los 16 años, sin embargo no tuvo realidad práctica hasta que se creó tal fiscalización, también en el mismo año se dictó la primera ley del trabajo y le siguieron las leyes de 1845, 1849 y 1856.

La expedición de leyes sobre trabajo se generalizó en la mayoría de los estados alemanes prohibiendo a los niños menores de 8 a 10 años el trabajo, especialmente en las minas y en la industria de la lana, prohibieron también el trabajo nocturno de los niños aún de los juvenes, ordenando se concediera a los niños el tiempo necesario para que concurrieran a la escuela, se fijó el domingo como día de descanso dominical y previnieron un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

Se dice que en algunas leyes se autorizó a los obreros para vigilar el cumplimiento de los preceptos legales, con lo que iniciaron el movimiento en favor de la Inspección del Trabajo.

Más adelante el trabajo de las mujeres y de los menores fue reglamentado, primero por el Código Industrial de 1891, y en el cual se protegía a la mujer concediéndole un descanso de 3 semanas después del parto. [7]

La ley del 16 de junio de 1891, que reformó el Código Industrial (Gewerbeordnung) es la primera disposición que se dictó -

[6]. De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, -- Editorial Porrúa, México 1961, pág. 901.

[7]. Idem. pág. 902.

prohibiendo el trabajo nocturno industrial y señalando algunas -- empresas especialmente peligrosas e insalubres donde tampoco podían utilizarse sus servicios.

En los años posteriores a 1900 se fue mejorando la legislación hasta llegar a constituir una de las más avanzadas del mundo. [8].

II.- MEXICO.

a).- Leyes de Indias.

En las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, tendientes a evitar remediar abusos y proteger a los indígenas de esa clase conquistadora.

Aunque muy someramente no podemos dejar de hacer mención en este esbozo histórico a la protección otorgada a los habitantes de la Colonia, en especial de las mujeres y de los menores.

Las Leyes de Indias fue una recopilación puesta en vigencia por el Rey Carlos II de España en el año de 1680, recopilación que consta de 9 libros y comprende la legislación dictada -- por España para el gobierno de sus gobiernos de Ultramar. Las Leyes de Indias superan en contenido a de las leyes coloniales, -- pues en ella desarrollando un sistema anterior, se trata de persuadir y aconsejar, y como derivación se ordena, inspirandose en un espíritu de ética, ya que se alejan del egoísmo propia del moderno colonialismo en que se sume a los indígenas en la ignorancia para evitar que su cultura decida su independencia. [9]

En las Leyes de Indias se encuentran contenidas disposicio

[8]. Cabanellas Guillermo, Opus Cit. pág. 589.

[9]. De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. Edición, Editorial Porrúa, México 1969, págs. 38 y 39.

nes sobre los menores, así tenemos algunas leyes que se ocupaban de él: expresamente se prohibía el trabajo de los menores de 18 años o sea, de los indios que no habían llegado a la edad de tributar, pero se les admitía para el pastoreo de los animales, siempre que mediara autorización de sus padres. También se prohibió que los indios menores de 18 años, llevaran cargas y se determinó el peso máximo de las que podían transportar los mayores.

Por lo que se refiere a las normas del trabajo destacó la Real Cédula de 18 de febrero de 1697. "Esta legislación se refiere tanto a preceptos de orden general como los relacionados tanto a la libertad de trabajo o con el amparo del trabajo de las mujeres y menores, alcanza, incluso, a una reglamentación bastante bien sistematizada, concernientes a jornadas de trabajo, descanso dominical, vacaciones, percepción del salario y se establece además una mayoría de edad laboral a los 18 años, no permitiéndose el trabajo obligatorio a los menores de dicha edad.

En cuanto a la moralidad viene a ser una causa determinante de la regulación del trabajo de la mujer, distinguiéndose la soltera de la casada y teniendo en cuenta los principios de la patria potestad y la autoridad marital para organizarla. [11]

Los Seguros Sociales se desarrollan con las llamadas cajas de comunidad, cuyos fondos, adquiridos por diversos conductos, -- eran aplicados a los siguientes fines, propios de los indios: -- Sostén de hospitales, auxilio de viudas, huérfanos e inválidos, y en general para alivio de sus restantes necesidades. Además de un sinnúmero de derechos y protecciones dados al pueblo conquistado, y se destaca algo de importancia como fue el hecho de que el poder público, por primera vez asume la obra de regulación e inspección del trabajo y la dirección de la política obrera en general, que descansaba en la encomienda, reglamentando la actividad productora como una actividad vital, en cuya reglamentación se afir-

[10] Cabanellas Guillermo, Introducción al Derecho Laboral. Vol. I, Argentina 1960, pág. 146.

[11] Idem. pág. 145.

ma prácticamente los principios jurídicos de la personalidad.

b) México Independiente.

Podemos referirnos en esta época como un antecedente primario al Gobierno de Lerdo Tejada, en el cual se expide una ley que prohibía estrictamente que los menores de 10 años de ambos sexos pudieran trabajar en minas, talleres, fundiciones y fábricas y estableció para los mayores de edad señalada, pero aún menores, la jornada máxima de trabajo que podía desempeñar en esos mismos lugares. [12]

El 15 de mayo de 1856, se estableció en el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, en su artículo 33 que, los menores de catorce años no podían obligarse en relación contractual sin la autorización y tutela de los padres, tutores o, en su defecto por intervención de la autoridad política.

Se hace mención que en este año el célebre don Ignacio Ramírez -- reprochó a la Comisión dictaminadora, el olvido de los grandes -- problemas sociales, y con el propósito de romper los moldes tradicionales de las Constituciones Políticas emanadas de la revolución francesa para la protección de los derechos individuales del hombre, presentó nuevas teorías sociales que suavizarían más tarde el bloque monolítico de preceptos individuales, para introducir la protección de los niños, huérfanos, mujeres y trabajadores, a fin de incluirlos en la Constitución como sujetos de tutela.

A Ignacio Ramírez se le ha llamado también el "Nigromante" por el mérito indiscutible de haber acuñado una idea del Derecho-Social que fructificarla 60 años después en nuestro Constituyente de 1917, por lo que se le consideró la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas, pues sugirió a la asamblea que se avocara al conocimiento de una legislación adecuada para resolver aquellas --

Dr. Vañez y de la Barrera Sergio. Ponencia presentada en el primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor, México 1973, págs. II-B B-3 y 4.

grandes cuestiones, pero no se adoptó ninguna decisión.

Más tarde en el año de 1865, se promulgó lo que se denominó Estatuto Provisional y en el artículo 70 se estableció que -- nadie podía obligar sus servicios personales a no ser que fuera por tiempo limitado y para un patrón o empresa cierta.

El mismo artículo por lo que respecta a los menores, establecía la prohibición de su trabajo y aceptaban que lo hicieran cuando en la relación intervinieran sus padres, curadores o la autoridad política en su caso. En el mismo período el primero de -- noviembre de 1865, Maximiliano promulgó un decreto que tenía como fondo el dejar libre de deudas a todos los trabajadores del campo.

En ese mismo decreto también fija su atención en los menores y en contraposición con la ley que dictó el mes de abril de -- ese año, establece como edad límite la de doce años e indica que los menores de esas edad podrán trabajar, previo pago del salario respectivo, en labores a destajo o en algunas otras adecuadas a -- sus fuerzas.

A principios de este siglo el problema tuvo en nuestro -- país una importancia especial, en el programa del Partido Liberal Mexicano, lanzado en San Luis Missouri el primero de julio de 1906 por Ricardo Flores Magón y su grupo, el punto 24 enunciaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de catorce años.

A su vez en el laudo de Porfirio Díaz dictado en el año de 1907, señala en el artículo séptimo del mismo, que no se admitirán para trabajar en las fábricas, menores de siete años y mayores de esas edad solo que tengan el consentimiento de sus padres, pero en cualquier caso, solo se les dará trabajo una parte del día para que puedan concurrir a las escuelas a terminar su -- instrucción primaria, estableciendo una serie de recomendaciones para que, por virtud de reglamentaciones y vigilancia, quedara garantizada la educación de esos menores.

La Ley del Trabajo del General Manuel Dieguez, de 2 de septiembre de 1914, fue limitada, ya que unicamente consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

Otra Ley de importancia fue la de Manuel Aguirre Berlanga, de 7 de octubre de 1914, que protege a los menores de edad. "El artículo 20 prohíbe el trabajo de los menores de 9 años. Los mayores de 9 y menores de 12 años podrían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela, su salario se fija de acuerdo a la costumbre del lugar, los mayores de doce y menores de diez y seis años recibirían, como mínimo, un salario de 40 centavos". [13]

La Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán, gran obra legislativa del general Alvarado: "Prohíbe el trabajo de los menores de trece años en los establecimientos industriales, de los menores de quince en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud, así como el de las mujeres de dieciocho en los mismos trabajos".

Existió un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo del Licenciado Rafael Zubarán Capmany, en cuyo artículo décimo prohibió utilizar el trabajo de los menores de dieciseis años y de las mujeres en trabajos nocturnos en las fábricas talleres o en labores agrícolas.

III.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

[O. I. T.]

Actualmente y gracias a la labor de la O. I. T. y de los organismos internacionales, así como al desarrollo del Derecho del Trabajo, es universal la protección legal de las mujeres y menores.

[13] De la Cueva Mario, Opus Cit. págs. 99 y 100.

Sin embargo para una mejor comprensión de este organismo - tendremos que hacer referencia a la forma como nació, sus fines - y algunas de sus disposiciones encaminadas a favorecer a la mujer y al menor. Al respecto nos dice Mario de la Cueva: "La Conferencia de la Paz en Versalles a la terminación de la primera guerra mundial, creó una organización permanentemente, cuya misión, descrita en el preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles, sería la justicia social, y el Derecho del Trabajo serviría a su vez, de base a las legislaciones nacionales y constituiría las primeras garantías internacionales para la protección del trabajo, sería una organización permanente de naturaleza técnica y tendría como miembros a los componentes de la Sociedad de las Naciones, creada en el mismo Tratado de Versalles y según decisiones posteriores, a todos los Estados que voluntariamente entraran a ella. Desde el principio la Organización bautizó así misma con el nombre de Organización Internacional del Trabajo". [14]

Los propósitos de la O.I.T., son: "Creación, en todos los Estados, de un régimen de justicia social, que permita al hombre conducir una existencia digna".

Más tarde la Segunda Guerra Mundial produjo la desaparición de la Sociedad de las Naciones Unidas y su substitución por la Organización de las Naciones Unidas, el Tratado de Versalles - quedó igualmente substituido por la Carta de las Naciones Unidas. [15]

Ahora bien por lo que se refiere a la protección de las mujeres podemos señalar en primer término, la Conferencia de Washington de 1919 en donde se aprobaron convenciones que se refieren al trabajo nocturno industrial y a la protección de las mujeres durante el parto.

La Segunda Convención suscrita en la Conferencia, ordena en su artículo tercero un doble descanso para la mujer antes y --

[14] De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edición Porrida, México 1970, Pág. 311.

[15] Idem., págs. 314 y 315.

después del parto, de seis semanas el segundo y variable el primero, ya que la mujer puede separarse del trabajo con solo presentar un certificado médico que indique que el parto se producirá, probablemente, en un plazo de seis semanas. Se dispone en el mismo precepto que durante esos plazos debe recibir la mujer la ayuda necesaria para su sostenimiento y el de su hijo, en buenas condiciones higiénicas y que la cantidad necesaria a esa finalidad se tomará de los fondos públicos o de lo del seguro social.

También la mujer, durante el parto debe recibir, los cuidados gratuitos de un médico o de una partera. Finalmente se previene en el artículo citado, que al reanudar sus labores deberá disfrutar la mujer de dos descansos diarios, de media hora cada uno, para amamantar a su hijo.

La Ley Federal del Trabajo dice Mario de la Cueva; no alcanzó la protección que deriva de la Conferencia de Washington - por fortuna y según hemos expresado, las deficiencias de nuestra legislación están corregidas parcialmente por la Ley del Seguro Social. (18)

En el año de 1921 se aprobó el proyecto de convención, que prohíbe el uso de la ceruza de la pintura, especialmente cuando trabajen mujeres. en el mismo año se adoptaron 2 recomendaciones, para que se extendiera a las mujeres ocupadas en la agricultura, - los principios de la Convención de Washington.

En la Conferencia de 1935 se aceptó la convención que prohíbe utilizar a las mujeres en trabajos subterráneos, esta aprobada por México y publicada en el diario oficial de la Federación el 30 de noviembre de 1935.

En los años de 1934 y 1948 se revisó la convención de Washington sobre el trabajo nocturno industrial de las mujeres: se insistió en la idea de que el trabajo nocturno debe comprender un periodo no menor de once horas y a la vez, se dio cierta elasticidad para la fijación del horario.

[15] Idem. págs. 902 y 903.

En el año de 1950, se presentó a la Conferencia un proyecto de convención, que paso para decisión final a la Conferencia de 1951, sobre la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

La Conferencia de 1952, revisó la convención de Washington relativo a la protección de la maternidad, esta protección se extiende a la industria, comercio y la agricultura, los periodos de descanso deben ser de doce semanas, seis posteriores al parto y las restantes divisibles antes y después del parto y se indica que los reposos para amamantar a sus hijos deben computarse en la jornada de trabajo.

Por otra parte, en lo que se refiere a la protección de los menores, vamos a encontrar nuevamente a la Conferencia de Washington de 1919. Los delegados a la Conferencia de 1919 aprobaron 2 convenciones y una recomendación: La primera prohibió el empleo de los menores de catorce años en los trabajos industriales. El segundo convenio prohibió el trabajo nocturno, en determinados trabajos industriales, de los menores de dieciocho años. La recomendación se refiere al trabajo en las industrias que utilicen zinc o plomo.

En el año de 1920 se aprobó una convención, que fijó en catorce años la edad mínima de admisión en el trabajo marítimo. Un año más tarde se dispuso que los menores de catorce años podían ser utilizados en los trabajos agrícolas, pero en horas distintas a las escolares.

En la misma Conferencia se aprobó otra convención que fijó en diez y ocho la edad mínima de admisión en los trabajos de pañoleros y fogoneros en los buques. En el año de 1934 se acordó que no debería emplearse a los menores de catorce años en ninguna actividad, se autorizó a los gobiernos para aceptar algunas excepciones, trabajos ligeros, trabajos familiares y en determinados supuestos el servicio doméstico.

Por otra parte se dispuso en la misma convención que los domingos y días de fiesta pública no debería trabajarse.

En el año de 1946 se aprobaron 2 convenciones sobre reconocimientos médicos a los menores de edad, en la industria y en las actividades no industriales. [16]

CAPITULO II

DESARROLLO DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN EL TRABAJO DE LA MUJER Y DEL MENOR EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

- a).- El texto del artículo 123 Constitucional.
- b).- Declaración de los Derechos Sociales.
- c).- Ley del Seguro Social.
- d).- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- e).- Las Reformas de 1962.
- f).- Ley Federal del Trabajo de 1970.

DESARROLLO DE LAS NORMAS PROTECTORAS EN EL TRABAJO DE LA
MUJER Y DEL MENOR EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

a).- El texto del artículo 123 Constitucional.

Es importante antes de entrar al estudio del artículo 123- hacer mención, de la idea del trabajo como "un derecho y un deber social", el sentido y el alcance de esta frase se encuentra consagrada en el artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

No podran establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo, religioso, doctrina política o condición social. [1]

Lo anterior nos lleva a confirmar que el Derecho del Trabajo es un derecho social, no una garantía individual, por esta razón en vez de incluirlo en el capítulo que la Constitución dedica a las garantías individuales se le incorporó como párrafo primero del artículo 123.

El artículo 123 de la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917, creador del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, -fue el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, por su contenido, esencia y fines; originó el nacimiento del Derecho Social en la Constitución y como partes de este el propio Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, para regular la actividad del estado burgués en favor de los débiles, así como sus correspondientes disciplinas procesales.

Se hace hincapié que el artículo 123 elaborado por el Con-

[1] Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 4a. Edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 51;

greso de Querétaro regla solo para los trabajadores contratados por particulares. Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó en 1930 el Estatuto de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y el 21 de octubre de 1960 se adicionaba el artículo 123 con el apartado B que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el estado y los servicios públicos. [2]

El artículo 123 vigente comprende 2 partes: El Apartado -- "A" que reglamenta las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda que es el Apartado "B" se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley reglamentaria del Apartado "A" es principalmente la Ley Federal del Trabajo, la del "B", la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Con el propósito de no hacer tedioso ni extenso este análisis del artículo 123, haré una breve referencia del mismo en cuanto al trabajo de la mujer y del menor.

Bajo el apartado "A" del artículo 123 se hallan estatuidos los siguientes derechos:

La fracción I fija la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias, lo que constituye un derecho para todo trabajador ya que con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aún cuando para ese fin concurriera la voluntad del propio trabajador.

Antes de que la ley reglamentara las relaciones obrero-patronales regla la libre contratación y operaba la ley de oferta y la demanda, circunstancia que conducía a una serie de infirmias y abusos en perjuicio de los trabajadores. Hoy los vinculados por una relación de trabajo no pueden convenir en que la jornada sea superior a 8 horas diarias.

[2] Trueba Urbina Alberto. - El Nuevo Derecho del Trabajo, 5a. Edición, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 104.

La fracción II prevé: el caso del trabajo nocturno, y para él se establece la jornada máxima de siete horas, en razón de que resulta un trabajo más agotador que el diurno.

En la misma fracción se prohíbe utilizar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciséis años en labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno industrial, así como trabajar en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, -prevención esta última que, respecto de las mujeres, especialmente en hoteles, fondas, etc; es difícil de realizar debido a la debilidad de sexo. (3)

La fracción III consagra principios protectores para los menores de dieciséis años. La ley estima que el menor de 14 años no debe efectuar trabajos remunerados, ya que en esa etapa de desarrollo físico y mental la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación.

Así también se señala que los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

La fracción IV constituye otro de los derechos de todo trabajador pues fija que por cada seis días de labor el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso. Cabe hacer mención que no solo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales de un día sino que, después de un determinado período de trabajo, es preciso que abandone el quehacer cotidiano y pueda disponer de su tiempo libremente, con objeto de recuperar la energía perdida.

La fracción V establece una mayor protección a la mujer durante el embarazo, y fija lo siguiente: que la mujer durante el mismo no realizará trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación, gozarán de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fija

[3] Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Art. 123, 4a. Edición actualizada, Editorial Porrúa.

da aproximadamente al parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán 2 descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, pero por el momento esta situación sólo es una referencia que analizaremos adelante.

La fracción VII establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad, derecho que se puede englobar con las fracciones VI, VII, X y XI, en las que además de proteger la integridad física y espiritual del trabajador, quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega.

El salario mínimo se estima que es la menor cantidad de dinero que puede recibir un hombre para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. (4)

La fracción IX se refiere a la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, y como con su esfuerzo aumenta el capital, justo es que participe, en la proporción que la ley establece, de las ganancias que el patrón obtenga.

La fracción XII y XIII muestran el propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida: el hogar, la educación de sus hijos, la salud, etc. (5)

En 1971 se reformó la fracción XII y se creó el fondo nacional de la vivienda, fondo que administra un organismo, el Infonavit, integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones. Siendo por lo tanto finalidad --

(4) Idem. Pág. 31

(5) Idem, pág. 33.

del Instituto proporcionar habitaciones higiénicas a los trabajadores, para que éstos puedan adquirir en propiedad.

Ahora bien, por reformas publicadas en el año de 1978, se estableció una obligación para los patrones: brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La fracción XVI reconoce el derecho de los trabajadores -- y patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses.

Las fracciones XVII, XVIII, y XIX reconocen a los trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el derecho al paro.

Sin embargo se ha dicho que no pueden ser derechos absolutos la ley los reglamentos y sólo los reconoce si se ejercitan -- de acuerdo con las condiciones que ella establece.

El derecho de huelga, lo mismo que el de asociación profesional es la bandera de lucha de la clase trabajadora a obtener un trato más justo y humano.

Las fracciones XX, XXI, XXXI se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos que surjan entre capital y trabajo, obreros y patrones.

Por ley publicada el 19 de enero de 1943, se reglamentó en México la fracción XXIX del artículo 123, creándose el Instituto Mexicano del Seguro Social. La Seguridad Social por su parte tiene como fin proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte y la miseria, así como capacitarlo para su trabajo.

De lo anterior se desprende que es uno de los esfuerzos más generosos de nuestra época y de nuestra revolución en favor de -- los trabajadores de la ciudad o del campo, asalariados y no asalariados, a quienes asegura contra esos perjuicios con atención médica, capacitación profesional y otras prestaciones sociales.

El Apartado "B" contiene una reglamentación diversa, en al

gunos aspectos, a la establecida para el trabajador en general y rige para el servidor público. Así por ejemplo en nuestro país la seguridad social de esos trabajadores está a cargo de un organismo específico, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) y reglamentado por la ley -- del ISSSTE, para resolver los conflictos que surjan entre el empleado público y el estado, el tribunal competente es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, diferente a las juntas establecidas para dirimir las controversias surgidas entre patrones y obreros.

b).- Declaración de los Derechos Sociales.

Nació nuestra Declaración de Derechos Sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebelión del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la guerra de independencia el que resonó también en los campos de batalla de guerra de reforma.

Brotó de la tragedia del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de afrontar su vida en el combate de la revolución. (6)

Antes de esos años solamente existía el derecho civil, pero para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil.

(6) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- 3a. Edición, Editorial Porrúa, México 1977, Pág. 44.

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y - de nuevos valores, fué expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del de recho civil.

En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhe los del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la - economía.

Nos dice Trueba Urbina que la formulación de los derechos- sociales en las Constituciones está íntimamente ligado a la trans formación del derecho y del estado. (7)

Mirkine- Guetzévich ha dicho que el derecho ya no es una - escuela jurídica, una teoría legal: es la vida misma, esta influ- yó en él poderosamente y originó a su vez la transformación del - estado. La nueva proclamación de Derechos Sociales es el punto de partida en el que "los textos constitucionales comienzan a recono cer no al hombre abstracto, sino al ciudadano social".

Y así las tendencias sociales van limitando los derechos - individuales, el viejo estado abandona su postura abstencionista, desecha la teoría del liberalismo económico, en cambio el estado- actual es intervencionista, participa en todas las actividades -- económicas de la vida, y esta intervención del estado es trascen- dental por cuanto persigue una mejor distribución de la riqueza - pública y restringe la explotación del hombre por el hombre.

Continúa diciendo Trueba Urbina: El estado puede conside- rarse entonces como sinónimo de Constitución, pero la Constitu- ción es una ley fundamental. También es convincente la clasificac- ión propuesta por Carl Schmit en el sentido de que la constitu- ción puede ser una unidad orgánica o bien una ley fundamental.

(7) Trueba Urbina Alberto, Tratado de Legislación Social, 3a. -- Edición, Librería Herrero, México 1954, Pág. 106.

Como unidad orgánica no es más que la organización política de la sociedad, y como ley fundamental es la norma de las normas, con sujeción a las cuales tiene que organizarse el orden jurídico, obligando al estado, a los gobernantes y gobernados. Algunos autores solamente se refieren a la obediencia por parte del estado y de los gobernantes, sin embargo, los gobernados tienen la obligación de cumplir la Constitución.

Pero, ¿que es una Constitución?, si nos atenemos al sistema republicano, se podría decir que la Constitución es la ley fundamental que establece las bases del derecho público, para que rijan en un país determinado.

Subrayamos estas últimas palabras para demostrar el concepto que se tenía del derecho público a fines del siglo XIX.

Sin embargo es de hacer notar que las constituciones del pasado eran de corte clásico, se concretaban a establecer los derechos del hombre, la organización de los poderes públicos y la responsabilidad de los funcionarios.

Pero al redactarse la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917 se operó un cambio trascendental en la ley suprema al incluir derechos sociales. Desde este momento nuestra Carta Magna dejó de ser una Constitución Política y se convirtió en una Constitución político-social, al elevarse el derecho social a la categoría de norma fundamental. (8)

La Constitución político-social es la conjugación en un solo cuerpo de leyes fundamentales de materias que integran la constitución política y de estratos, necesidades y aspiraciones, de los grupos humanos que forman el subsuelo ideológico de la Constitución Social, es decir es correlación de fuerzas políticas y sociales, elevadas al rango de normas fundamentales.

La Constitución político-social se caracteriza por su - -

(8) Idem. Págs. 107 y 277.

esencia política y social, incluyendo en su sistemática derechos individuales y derechos sociales: reglas especiales en favor de los individuos vinculados socialmente, o bien, de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente débiles, al afirmar esto Trueba Urbina nos hace notorio que la misma trayectoria de la mexicana siguieron las Constituciones que se expidieron en Europa cuando terminó la primera Guerra Mundial. Así se transformó esencialmente el derecho constitucional del viejo mundo, pues sus declaraciones prohicieron reformas de carácter social, esto es, -- consiguieron en sus textos derechos sociales. (9)

Por lo que se refiere al tema que nos interesa es de afirmarse que en la conciencia de los constituyentes bullan los principios anteriores a 1910, en torno al trabajo de las mujeres. Por ello era preciso se declarara, limitar su trabajo para conservar el vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad y por otra parte, convenía defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche.

El dictamen de la Comisión dictaminadora era no obstante muy pobre, pues se limitaba a decir que "le parecía de justicia prohibir las labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno".

Las disposiciones aprobadas el 23 de enero de 1917 son las siguientes: Prohibición de las labores insalubres o peligrosas, - el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, prohibición de la jornada extraordinaria y un grupo de normas de las que después me ocuparé en capítulos posteriores.

Los Constituyentes de Querétaro amaban la libertad, la igualdad y la justicia y sabían que las mujeres podían ser explo-

(9) Trueba Urbina Alberto, El Artículo 123, Editorial Porrúa - México 1943, Pág. 401.

tadas más fácilmente que los hombres por lo cual, con ese hondo sentido humano que imprimieron a las fracciones de la declaración, dispusieron en la séptima que "el salario debía ser igual para -- los dos sexos".

c) Ley del Seguro Social.

La idea del Seguro Social al igual que nuestro derecho del trabajo, es producto de la revolución, pues antes de esa época no se encuentra ningún precedente. Al respecto Gustavo Arce Cano nos recuerda la primera disposición sobre Seguro Social, artículo 135 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.

"El gobierno fomentará una asociación mutualista en la -- cual se asegurarán los obreros contra los riesgos de vejez y muerte". [11]

Ahora bien el artículo 123 de la Constitución: en su versión original se refería a un seguro potestativo: "Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria trabajo, y de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual tanto el gobierno Federal como el de cada estado deberán fomentar la organización de -- instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular".

El precepto constitucional, no obstante su timidez, promovió la aspiración hacia una ley del Seguro Social y ha de agregarse el mismo fenómeno que se desarrolló en Europa y los Estados -- Unidos, a saber, el aumento de las industrias y el creciente número de trabajadores de la ciudad. El 6 de septiembre de 1919 se -- promulgó una reforma a la citada fracción XXIX del artículo 123 -- y desde entonces, pudo el Seguro Social crearse con carácter obligatorio".

[11] Arce Cano Gustavo, De los Seguros Sociales a la Seguridad Social, 2a. Edición, Editorial Porrúa, Pág. 9.

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros fines análogos".

El párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución según sabemos, encomendó a los estados la expedición de las leyes del trabajo, pero los códigos solamente indicaron que los patronos podían cumplir sus obligaciones sobre riesgos profesionales contratando seguros en beneficio de sus trabajadores, Gustavo Arce Cano citó las disposiciones pertinentes de las Leyes de Puebla, Campeche, Veracruz, Tamaulipas, Aguascalientes e Hidalgo.

En el año de 1921, el presidente Obregón elaboró el primer proyecto de Ley del Seguro Social, que aunque no llegó a promulgarse, tiene a su favor el mérito de haber servido para canalizar una corriente de opinión favorable en torno del Seguro Social, - fue tal el interés que sintió el general Obregón por la expedición de una Ley del Seguro Social, que en el bienio 1927-1928, durante su segunda campaña política para Presidente de la República, adquirió el compromiso de expedir una Ley del Seguro Social, que garantizara los intereses de la población económicamente débil. - La corriente de opinión gestada durante la campaña presidencial del general Obregón, cristalizó en una iniciativa de ley, elaborada en el año de 1929, en la cual se obligaba a trabajadores y patronos a que depositaran en un banco, de 2 a 5 % del salario mensual, para entregarlo posteriormente a los obreros a cuyo beneficio se creaba.

El 12 de agosto de 1925 se promulgó la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, antecedente importante para el Seguro Social, no obstante su imperfección, Gustavo Arce Cano resumió excelentemente sus postulados:

"Conforme a dicha ley, los funcionarios y empleados de la

Federación, del Departamento del Distrito Federal y de los gobiernos de los Territorios Nacionales, tienen derecho a pensión :

a) Cuando lleguen a la edad de 55 años, b) o cuando tengan 35 años de servicios, c) o cuando se inhabiliten para el trabajo. El fondo de pensiones se forma principalmente con el descuento -- forzoso sobre los sueldos de los funcionarios y empleados durante el tiempo de sus servicios y con las subvenciones de la Federación, Distrito y Territorios Federales.

Por conducto de la Secretaría de Educación Pública se creó en decreto de 13 de noviembre de 1928, el Seguro Federal del maestro, cuya finalidad es ayudar a los deudos y familiares de los -- maestros, en los casos de defunción.

Finalmente, en el proyecto de Código Portes Gil del año de 1929, se tornó al sistema de las leyes de los estados, y en consecuencia, se autorizó a los patronos a contratar seguros de riesgos profesionales.

En la Exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, se reconoció la necesidad de expedir la Ley del Seguro Social:

"No basta afirmar el principio del riesgo profesional, y -- con sujeción del criterio que de él deriva, establecer los casos de responsabilidad, así como el monto de las indemnizaciones. Es necesario dar a los trabajadores la garantía de que percibirán la reparación que les ha sido asignada. El primero y el más simple -- de los medios encontrados por la legislación para dar seguridad a las víctimas de un accidente de trabajo o a sus causahabientes -- consiste en atribuir a la indemnización el carácter de crédito -- preferente sobre los bienes del deudor. El Seguro es el medio -- más eficaz que permite no solo dar esta garantía al trabajador, -- sino también ofrecerle un medio de reparar los perjuicios sufridos al realizarse los demás riesgos a que está expuesto. La muerte la enfermedad no profesional, la invalidez...." [12]

[12] Idem, Pág. 10

Al tomar posesión de la presidencia de la República el general Avila Camacho, se elevó a la categoría de Secretaría de Estado, el antiguo Departamento de Trabajo. Casi inmediatamente después, el titular de la Secretaría, Lic. Ignacio García Telléz, creó el Departamento de Seguros Sociales, el trabajo fue intenso y en los diarios oficiales de 2 y 18 de junio de 1941, están publicados los acuerdos presidenciales que ordenaron la formación de una Comisión Técnica encargada de redactar un proyecto de ley.

El 10 de marzo de 1942, terminó la Comisión el estudio del proyecto, que justamente lleva el nombre de proyecto García Telléz. Fue presentado a la Oficina Internacional del Trabajo y a la conferencia Interamericana de Seguridad Social celebrado en Santiago de Chile en 1942, y ambos organismos dieron una opinión favorable al proyecto. [13]

Finalmente, el 15 de enero de 1943, se publicó en el diario oficial la Ley del Seguro Social, el 14 de mayo del mismo año se publicó su reglamento en lo referente a la inscripción de patronos y trabajadores, funcionamiento de la dirección general del Instituto y sesiones del Consejo Técnico.

La Ley del Seguro de 1943 fue reformada en 1949, 1956, 1959 y 1971.

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.

Entre nosotros el Seguro Social es obligatorio y debe proteger por igual a todos los trabajadores de la industria, del comercio, de cualquier actividad labora, en el campo, etc; para que algún día la seguridad social se haga extensiva a todos los

económicamente débiles. (14)

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 comprenden seguros de accidentes de trabajo y enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada, siendo el seguro obligatorio para todas las personas vinculadas por un contrato o - relación de trabajo, incluyendo a los miembros de las sociedades - cooperativas.

De lo expuesto anteriormente, podrían utilizarse las siguientes ideas para fijar los elementos del Seguro Social:

a).- El Seguro Social es una parte de la Previsión Social y disfruta de los caracteres del derecho del trabajo, aún en el -- supuesto de su extensión a quienes no son sujetos de una relación de trabajo; este dato tiene importancia para fijar el carácter público del seguro y su obligatoriedad es, un derecho de los asegurados y beneficiarios.

b).- El Seguro Social es una organización económica legal dirigida o vigilada por el estado, esto es, supone una corporación incorporada o descentralizada del estado.

c).- El Seguro Social participa de las formas del seguro-privado, pero difiere de él en su fundamento y en sus propósitos.

d).- El Seguro Social protege a la clase trabajadora, - - tiende a la prevención y reparación de los riesgos que pueden - - afectar a los trabajadores.

Para concluir este análisis podemos afirmar que el Seguro Social principia como una de las Instituciones del derecho del trabajo y está deviniendo la organización central de la Seguridad So-

(14) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 5a. Edición, Editorial Porrúa, México 1980, Pág. 439.

cial, teniendo como fin, asegurar al hombre que trabaja en su existencia y la garantía de un nivel decoroso de vida. (15)

Ahora bien por lo que respecta a la mujer trabajadora cabe hacer mención al seguro de Guarderías, el cual se encuentra regulado por los artículos 184 a 193 de la Ley del Seguro Social.

La prestación de este seguro consiste en la protección a los hijos de las mujeres aseguradas mediante alimentación, aseo, cuidado de la salud, y educación de los hijos desde los 43 días de edad, porque en los 42 días posteriores al parto la asegurada goza de incapacidad médica y subsidio equivalente al 100% del salario de su grupo de cotización por lo cual puede y debe atender personalmente a su hijo durante ese lapso.

La protección concluye hasta los cuatro años de edad del niño; en que se inicia la edad escolar, o preescolar mejor dicho. - (16)

La prima que deben pagar los patrones es del 1% sobre los salarios que cubran, tengan o no trabajadoras a su servicio efectuándose el pago bimestralmente.

Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de jornada de su trabajo, por lo que la obligación de los patrones de pagar la prima se hace notorio con el propósito de evitar un desempleo femenino.

d) Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

(15) Arce Cano Gustavo, Opus Cit. Pág. 14.

(16) Ley del Seguro Social, Arts. 184 a 193, Editorial Porrúa - México 1978.

El Presidente Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928, al día siguiente, por muerte del presidente electo, - fué designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de -- los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo.

Dentro de ese propósito y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1938 y le presentó para su estudio - un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931. - (17) y (18)

Inmediatamente después el presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo por - los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Inrri-tu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de sindicación -- única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, - ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de Arbitraje semi-obligatorio llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la fracción - XXI de la Declaración de derechos sociales. (19)

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención - principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de Código, sino el de Ley.

(17) De La Cueva Mario, Opus Cit. Pág. 436.

(18) Trueba Urbina Alberto, Opus Cit. Pág. 160

(19) Idem. Págs. 51 y 54.

Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido, y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Es importante hacer notar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 dedicó un capítulo especial al trabajo de las mujeres y de los menores de edad (arts. 106 y 110)

Respecto de las mujeres prohibió el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y la ejecución de labores peligrosas o insalubres "salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección (art. 107).

En 2 artículos, válidos también para los menores, señalábase cuales eran las labores insalubres o peligrosas (art. 108 y 109). - Por último en el art. 110, reiterando el precepto constitucional - dispuso que las mujeres no debían desempeñar trabajos que exigieran esfuerzo físico considerable. Después una adición al artículo 110 que no llegó a prosperar ordenó el establecimiento de guarderías en las empresas con más de 50 mujeres. (20)

También los autores de los proyectos de la Secretaría de Gobernación, y el de la Secretaría de Industria y los legisladores de aquel año, estuvieron ligados por las normas constitucionales, - por lo que mantuvieron las prohibiciones de trabajo en labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche.

Por último diremos que ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños dentro de condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen sobre cualquiera otra consi

(20) De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Editorial-Porrúa, México 1978, Pág. 356.

deración egoísta o cualquier otro interés transitorio.

Esta Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

e) Las Reformas de 1962.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio -- futuro de la función legislativa. Precisamente porque la ley del -- trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los -- principios de justicia social que brotan del artículo 123.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó -- una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo y la integró con el secretario del trabajo y Previsión Social. -- Lic. Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que debían hacerse a la legislación del trabajo.

Durante 2 años se reunieron hasta terminar un primer proyecto, en el que exigía la previa reforma de las fracciones II, -- III, VI, IX, XXII, XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la -- Constitución, pues de otra suerte nos dice De la Cueva no se podía armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo -- ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno -- de los salarios mínimos.

En el mismo año de 1962 el presidente de la República ofreció al poder legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

El 21 de noviembre de 1962 se publicaron en el diario ofi-

cial las reformas constitucionales promovidas por el presidente -- López Mateos, que respecto de la fracción II solo se refirieron a los menores. Sin embargo, en la ley se estableció un capítulo especial concerniente al trabajo de las mujeres (arts. 106 al 110 - D), que en una clara demostración de proteccionismo no solo repitió los preceptos anteriores sino que prohibió que las mujeres -- prestasen servicios extraordinarios, imponiendo como sanción por la violación de dicho precepto el pago de un doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada. (art. - 110 -A).

Por otra parte y en nuestro concepto, con toda razón, prohibió que las mujeres desempeñaran durante el embarazo trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo y los otorgó un descanso -- obligatorio durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto, prorrogable en caso necesario, con pago de salario íntegro art. 110-B I, II, III y IV).

Se consagró además el derecho de las madres trabajadoras a tener 2 reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a los hijos (IV), el derecho a regresar a su puesto anterior, de no haber transcurrido más de un año de la fecha del parto (VI) y a computar en su antigüedad, los periodos pre y postnatales (VII).

Respecto de las guarderías la ley remitió al Instituto Mexicano del Seguro Social la tarea de prestar esos servicios (art. - 11-C) e impuso a los patrones la obligación de mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras (art. 110-B).

De las reformas publicadas en el año de 1962 solo refleja ba un nuevo espíritu el art. 110 que reconoció que en ocasiones las mujeres, por desempeñar cargos directivos o poseer un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia requeridos, podrían desempeñar labores peligrosas o insalubres. (22)

Por lo que se refiere al trabajo de los menores en la - - fracción 111 se señaló la edad mínima para ser admitido al trabajo. Paralelamente se alteró la numeración de los artículos de la ley - quedando incluidos los menores en los artículos (110- E a 110-L).

A raíz de las reformas surgieron algunas críticas que tendían a lo artificioso de una solución que intentara prohibir el -- trabajo asalariado de los menores de catorce años, a pesar de que la realidad social demostraba que en nuestras familias proletarias esos menores contribuyen al presupuesto familiar.

Se dijo, no sin razón, que si no se permitía el trabajo - asalariado de los menores estos engrosarían el ya de por sí elevado número de los vendedores de dulces, billetes de lotería etc: el temor era fundado, la precaria economía de las familias obreras, - excepcionalmente prolíficas, exige la aportación del esfuerzo de - todos, por lo que los menores se han dedicado al trabajo no asalariado.

Sin embargo la medida fue buena, porque, si bien es cierto que el trabajo en la calle es, por regla general, un medio fácil - para la desviación moral, el trabajo en la industria resulta mucho más pernicioso y en última consecuencia de peores resultados para la salud de los menores. [23]

El maestro Trueba Urbina nos dice: que al cotejar las nuevas normas del artículo 123, con las del originario precepto estima que son contrarias a la ideología social de este. Pues concluye que el artículo 123 formulado en 1917 es instrumento de lucha - de los trabajadores contra el capital, y que la reforma de 1962 es estimula y alienta al régimen capitalista en el proceso de la revolución mexicana.

f) La Ley Federal del Trabajo de 1970.

En 1967, el nuevo presidente de la República, Lic. Gusta-

[23] Idem, Págs. 362 y 363.

vo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mis mas personas que intervinieron en la elaboración de un ateproyecto de ley del trabajo en el año de 1960, pero contando además con la colaboración del Lic. Alfonso López Aparicio, a fin de que prepara ra un segundo proyecto.

Al respecto Mario de la Cueva nos relata que después de - varias reuniones, al fin en los primeros días del año de 1968 el - Secretario del trabajo informó al presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Inmediatamente el Ejecutivo decidió enviar una - copia del que se llamó anteproyecto, a todos los sectores interesa dos para que expresaran su opinión e hicieran las observaciones -- convenientes.

La clase trabajadora hizo algunos comentarios pero en con traste la clase patronal se abstuvo dice de la Cueva de hacer co mentarios. [24]

Más tarde por acuerdo del propio presidente se invitó a - las clases a que designaran personas que se reunieran con la comi sión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto. La clase patronal hace una crítica al Anteproyecto al - grado de que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar - las prestaciones de los trabajadores y proponiendo desde luego que sólo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931. El sector - obrero por su parte adoptó una sumisión a lo que veían como una or den presidencial.

Dice de la Cueva: que de las sugerencias del sector obre - ro se derivaron: la federalización de la justicia del trabajo para evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, pidieron además la reducción de las ho ras de trabajo en la semana, a 40, pero se llegó a la conclusión - de que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jorna da en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Consti tución.

[24] De la Cueva Mario, Opus Cit. Pág. 57.

De conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

Formulado de nuevo el proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que dividió en tres partes: aspectos no objetables, -- objetables y los aspectos inaceptables. De los segundos nos menciona De la Cueva, el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la ley de 1931, así como el reconocimiento que hizo la ley de la propina como parte del salario, el pago del tiempo que exceda al del trabajo extraordinario autorizado por la Constitución con un salario mayor, la prima por trabajo endomingo, dos nuevos días de descanso obligatorio, el 1o. de enero y el 5 de febrero, el aumento del período de vacaciones, el aguinaldo.

De los aspectos inaceptables, se encontraban: la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, la integración del salario, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de -- confianza, las normas sobre seguros y trabajo a domicilio.

A las cámaras acudieron también los miembros de la comisión redactora del anteproyecto para un cambio de impresiones. Pero la verdad es que por iniciativa de los diputados y senadores, -- se introdujeron algunas modificaciones, unas convenientes y otras descabelladas.

Pero se puede afirmar que la ley nueva se limitó a poner de manifiesto que el ánimo proteccionista del legislador obedecía al deseo de proteger la maternidad según se desprende de nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 165.

Mantuvo, en cambio, la prohibición de realizar labores -- peligrosas o insalubres, con la excepción derivada de la capacidad técnica o profesional de algunas mujeres, el trabajo nocturno in--

dustrial y el trabajo en establecimientos comerciales después de - las diez de la noche, y la jornada extraordinaria. [25]

No podía la comisión borrar de su conciencia la idea de - que el derecho del trabajo no puede ser un instrumento para crear - diferencias entre los seres humanos.

El artículo 30. que contiene los principios base de toda - la legislación laboral, declaró que en el derecho del trabajo "no - pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo - de sexo" No estando satisfecha la comisión dió un paso en el art. - 164 en favor de la igualdad: "Las mujeres disfrutan de los mismos - derechos tienen las mismas obligaciones que los hombres", precepto - que venía de las reformas de 1962, pero del que suprimió la frase - "con las modalidades consignadas en este capítulo".

Llegándose así a la ratificación de la tesis sobre la - igualdad de los sexos. Más tarde la comisión logró dar un salto en - el art. 166 al decir que las labores peligrosas o insalubres que - puedan afectar la maternidad, "no rige para las mujeres que desem - peñen cargos directivos, o posean un grado universitario o técnico, - o la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, o cuando - se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la - salud, a juicio de la autoridad competente".

Así también la comisión se encontró ante la necesidad de - decir, de alguna manera que debía entenderse por labores peligro - sas o insalubres, consultando para ello con el cuerpo médico de la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y redactó entonces el - artículo 167 que dice: "Son labores peligrosas o insalubres, las - que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, - químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composi - ción de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar so - bre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de - - gestación o del producto".

[25] De la Cueva Mario, Opus Cit. págs. 58 y 59

La comisión redactora de la ley se encontró ante un hecho más, consistente en que el seguro social no se ha extendido a todos los trabajadores, de donde resulta la necesidad de una reglamentación del trabajo de las madres trabajadoras; por fortuna cada día es menor el número de los que aún no se benefician, por lo que son indispensables diversas normas que establezcan lo que puede o no exigirse de ellas y las facilidades que deberán otorgarseles -- para que puedan cuidar a sus hijos.

Esa es la finalidad del art. 170, la sencillez y claridad de sus disposiciones constituye la superación manifiesta de las -- prevenciones de la Ley de 1931.

Ahora bien, por lo que se refiere a las horas de trabajo de las madres que no puedan cuidar a sus hijos durante el mismo, -- nació lo que la ley del Seguro Social denomina "EL riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia". La Comisión que preparó las reformas de 1962 comprendió la urgencia -- de un sistema de guarderías infantiles, a las que la madre trabajadora pudiera entregar a sus hijos al iniciar su trabajo y recogerlo al concluir su tiempo de jornada, pero la comisión se dió cuenta -- que no era posible obligar a las empresas en cuyo personal sólo -- hay 2 o 3 madres trabajadoras, por lo que en la nueva ley se dispuso, que, "Los servicios de Guardería Infantil se prestarán por el IMSS, de conformidad con su ley."

La nueva Ley del Seguro Social contiene una reglamentación -- al respecto, pero que por el momento no ahondará, sino al tratar lo referente a los derechos de la mujer y del menor trabajador en capítulos posteriores.

La nueva Ley entró en vigor el 10. de mayo de 1970, la -- ley anterior, tuvo entonces una vigencia paralela a la del antiguo sistema político y sindical, sin embargo Arce Cano nos dice: que -- ambas leyes fueron creadas básicamente para una economía capitalista y burguesa.

CAPITULO III

I.- DEFINICIONES ACEPTADAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

- a).- Trabajo
- b).- Trabajador: Base-Confianza
- c).- Patrón
- d).- Intermediario
- e).- Jornada de Trabajo
- f).- Relación Laboral
- g).- Contrato de Trabajo

II.- CONDICIONES GENERALES:

- a).- De la mujer
- b).- Del menor
- c).- Capacidad jurídica de la mujer y del menor para trabajar.
- d).- Riesgos de Trabajo y Reparto de utilidades.

I.- DEFINICIONES ACEPTADAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Considero prudente antes de entrar al estudio del presente capítulo, hacer notar que existen diversos criterios para concebir los sujetos del derecho del trabajo, lo que nos demuestra que no existe un criterio definido de los estudiosos del derecho del trabajo al respecto, por lo que haré una breve referencia de los mismos, adoptando el criterio más idóneo según lo establecido por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1980.

a).- Trabajo

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 30. nos dice sobre el trabajo: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". (1)

Estamos de acuerdo que el principio de que el trabajo es un derecho y un deber sociales es rector en las relaciones humanas, por ello ha sido recogido en estos términos por las legislaciones extranjeras, aunque la grandilocuencia del principio se encuentra implícito en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Una vez analizado el concepto de trabajo vemos que dado -

(1) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 4a. Edición actualizada, México -- 1980, Pág. 51

su enunciado de ser un derecho y un deber, conduce a poner de manifiesto que la sociedad tiene el deber de crear las condiciones que permitan al hombre cumplir su deber de trabajar.

Es decir que la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúan al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: ya que la sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y por esto el trabajo es un deber y el hombre, a su vez tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

Trueba Urbina nos dice: que el principio contenido en el artículo 3o. tiene su origen en el artículo 123: de ahí que el trabajo, sea actividad humana y derecho de todos los trabajadores mexicanos y extranjeros que laboren en nuestro país, inclusive los penados. [2]

Es de hacer notar que en el concepto de trabajo se encuentran implícitos otros conceptos como el de igualdad de derechos, libertad de trabajo y trabajador.

Por lo que se refiere a la igualdad de derechos esta se deduce del párrafo II del artículo 3o. de la ley que dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, o condición social".

En cuanto a la libertad de trabajo el artículo 5o. de nuestra Carta Magna establece: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los derechos de la sociedad.

[2] Trueba Urbina Alberto, Opus Cit. Pág. 267.

Por último en el concepto de trabajador que nos da la Ley en su artículo 80. nos dice en su segundo párrafo: "Se entiende -- por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada -- profesión u oficio. De ahí su relación con el concepto de trabajo. (3)

De lo expuesto anteriormente podemos concluir que en el precepto establecido en el artículo 30. de la ley, se pretende no sólo dignificar al trabajador sino que origina reivindicaciones sociales, pues desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de ese año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra la dignidad. Por eso la constitución hizo efectiva la misma, al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorios para la clase trabajadora.

b) Trabajador

El concepto de trabajador es el elemento básico del derecho del trabajo, ya que este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores, es decir que su objeto es proporcionar a los mismos a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 80. nos da el concepto de trabajador y nos dice: "El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Si hacemos una pequeña comparación con otros conceptos -- dados por algunos autores podemos decir: por ejemplo, el autor Mario de la Cueva, nos explica que existen 2 criterios para determinar el concepto de trabajador, uno que hace referencia a la idea -

(3) Manual de Derecho del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Edición, México 1982, Pág. 486.

de clase social y según la cull, la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora y otro que atiene a la prestación de un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo, estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva en cuanto rechaza el primer criterio y adopta el segundo para determinar el concepto de trabajador, siendo claro que una persona será trabajador cuando preste un servicio a otra en virtud de una relación de trabajo, y no cuando pertenezca a una clase determinada. [4]

Por su parte Trueba Urbina nos da su concepto diciendo: - "trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante remuneración". [5]

De los conceptos mencionados anteriormente consideramos - que este último si reúne los requisitos del concepto del trabajador, pues comprende tanto a los trabajadores dependientes como a los independientes, ya que es absurdo que sólo se le otorgue el -- carácter de trabajador a las personas que laboran subordinadamente, negándoles dicho carácter a quienes trabajan en forma autónoma, -- nego independiente, confirmandose esto, según lo expuesto por Trueba Urbina, para quien los sujetos del derecho del trabajo, son únicamente los trabajadores y dice: "Sólo son sujetos de derecho del trabajo:

1) Los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción o extramuros de ésta, en cualquier actividad, -- subordinada o autónoma, abogados, médicos, ingenieros técnicos, -- deportistas, artistas y muchos más: el prestador de servicios en los contratos de prestación de servicios del código civil, en el mandato, etc. " [6]

[4] De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 6a. Edición, Tomo I, México 1961, págs. 417 y 418.

[5] Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Opus Cit. pág.17.

[6] Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 5a. Edición, Editorial Porrúa, México 1980. pág. 232.

Por último diremos que aunque en el concepto de trabajador dado por nuestra ley, protege al trabajador dependiente y restringe los derechos de los trabajadores autónomos, en el artículo 123 constitucional su apartado A si les otorga esa protección, en la que se establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, los cuales regirán:

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

Una vez establecido el concepto de trabajador considero importante hacer referencia a los 2 grupos de trabajadores que según la legislación burocrática se dividen en: de confianza y de base, su fundamento lo encontramos en el artículo 4o. de la propia legislación. Sin embargo cabe hacer hincapié que dicho estatuto no obstante de hacer referencia a los trabajadores de confianza, sólo regirá para los trabajadores de base.

Lo anterior encuentra su fundamento en el artículo 8o. de la legislación-burocrática, y así lo señala al decir que quedan --excluidos de dicho régimen los empleados de confianza, sin embargo aunque no da un concepto de trabajador de confianza, nos hace una enumeración de los mismos, y en cuanto a los trabajadores de base en su artículo 6o. nos dice "Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración que se hace en el artículo 5o. sobre los empleados de confianza y que por ello serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de 6 meses de ser vicios sin nota desfavorable en su expediente.

Al analizar lo anterior deducimos que es acertada la opinión del maestro Trueba Urbina al decir que dicho artículo supera la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base, excluyendo por supuesto

a los de confianza (7)

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90. nos proporciona un concepto de trabajador de confianza al decir: - "Que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, y continúa diciendo en su párrafo II: "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (8)

Hacemos notar ante todo que la norma legal no se refiere a trabajadores de confianza en sí, porque en concordancia con los renglones primeros del precepto, no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición de trabajador de confianza. -- De ahí que los trabajadores de confianza sean trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen beneficios, derivado de la naturaleza de las funciones.

En cuanto al régimen particular de los trabajadores de confianza se consigna expresamente en el título VI de la ley en su capítulo II, bajo el rubro trabajadores de confianza.

e) Patrón

El patrón viene a constituir otro de los sujetos del derecho del trabajo; el cual anteriormente estaba reglamentado en el artículo 4o. de la ley que decía: "Patrono puede ser toda persona física o Moral que ocupe los servicios de otra en virtud de un contrato de trabajo". (9)

(7) Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 13a. Edición, -- México 1979, Págs. 25 y 26.

(8) Ley Federal del Trabajo, ejemplar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 4a. Edición, México 1980.

(9) Idem, Pág. 55.

Sin embargo al analizar la Nueva Ley Federal del Trabajo vemos que en su artículo 100. nos dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores y agrega un segundo párrafo en el que establece que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos. De lo que se desprende que el párrafo 1 del artículo 100. ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo - - (10)

d) Intermediario

Si hacemos un poco de historia podemos darnos cuenta que la figura del intermediario ya existía anteriormente y su punto -- clave, fue en Francia en donde la intermediación fue motivo de -- constantes quejas de los obreros, pues mediante esa institución, -- encargaba el patrono a un tercero contratar los servicios de los -- obreros para la ejecución de los trabajos, esta situación producía una doble consecuencia igualmente enojosa para los trabajadores: -- por una parte, que el intermediario resultara ser el único patrono de los obreros contratados, con el peligro de su insolvencia y de -- otro lado que los salarios de los obreros tuvieran que reducirse -- ya que, de la cantidad destinada por el patrono para ese efecto, -- tenía que descontarse la utilidad del intermediario.

Sin embargo en nuestra legislación laboral la comisión estudió la conveniencia de suprimir la figura, pero le asaltó el temor de que, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos a fin de liberar de -- responsabilidad a los empresarios beneficiarios.

Por su parte la ley de 1931, contenía una definición que está implícita en el artículo 12 de la nueva legislación que dice:

(10) Idem, Pág. 56.

"Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otras u otras, para que presten servicios a un patrono".

En el texto transcrito aparece el término contrato, y nos dice al respecto De la Cueva que esto no tiene porque llamarnos la atención, ya que la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo, en efecto, la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo. (11)

Cabe hacer notar, nos sigue diciendo el maestro Mario de la Cueva, que la ley anterior se quedó en la simple definición entantanto que la nueva considera el inicio de la prestación del trabajo como el punto de partida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa, a la situación jurídica objetiva que se creó. - De ahí la razón del artículo 140. del que brotan los principios -- fundamentales siguientes:

a).- En su parte introductoria establece, y esta es una de las finalidades esenciales de la reglamentación, que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores, por "las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios".

b).- La fracción I del precepto contiene la misma fuerza - que la introducción y es ella la que determina la aplicación imperativa de las normas de trabajo: los trabajadores a través de un - intermediario, prestarán sus servicios en las mismas condiciones - de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los -- trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, norma destinada a evitar la desigualdad del tratamiento.

(11) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- 3a. Edición, Editorial Porrúa, México 1978, Pág. 160.

c).- La fracción II, que dice: "los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores", es una aplicación del mandato constitucional que dispone en la fracción XXV del artículo 123, que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para ellos, cualquiera que sea la forma de la Institución que se encargue de ella, con lo que evita el inconveniente de la reducción de los salarios. [12]

Por lo tanto, podemos concluir que la figura del Intermediario es compleja, es decir que siempre será la persona que no se beneficie con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación.

3) Jornada de Trabajo

Es sin duda de una gran relevancia todos los temas del -- Derecho del Trabajo, ya que están llenos de pasión, porque en cada uno de ellos está la historia de la clase trabajadora de los 2 últimos siglos, y porque constituye los elementos que han permitido - al hombre mejorar sus condiciones de vida y compartir el hogar con su familia, dos ideas - fuerza, especialmente la segunda, que movieron a la comisión a procurar el mayor tiempo libre para los trabajadores.

De ahí, la necesidad de fijar una jornada de trabajo. - - Es importante dejar claro, que fueron muchas y muy fuertes las razones de índole biológico, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada, que anteriormente era larga y prolongada, quedando así resuelto definitivamente el problema de la - fracción I y II de la Declaración de Derechos de 1917 al establecer: "La duración de la jornada máxima será de 8 horas en el día - y 7 en la noche".

[12] Idem, Pág. 161).

Aquí encontramos la plenitud de que la tesis del artículo 123, establezca el mínimo de beneficios que debe respetarse en las relaciones de trabajo: la norma no habla de jornada obligatoria de 8 horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que la ley o los contratos y sentencias colectivos establezcan jornadas más reducidas. [13]

Por otra parte en lo que se refiere el concepto de jornada de trabajo nos dice De la Cueva: que anteriormente la comisión había adoptado una solución para limitar la jornada de trabajo so teniendo, la substitución del principio del trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, sin embargo esto implicaba 2 consecuencias: por una parte, que los descansos durante las horas de trabajo no se computen en la jornada y por otra, que el trabajador pueda verse obligado a permanecer, durante más de 8 horas, en la negociación.

Es claro que la solución adoptada anteriormente, no opera entre nosotros y esto se hace aún notorio en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo que establece: "Que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Por lo tanto la solución sería: que es error considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, porque la definición establecida en el propio artículo 58 desvanece cualquier duda, ya que basta que el trabajador este a disposición del patrón, para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore. [14]

La Ley Federal del Trabajo reglamenta los preceptos constitucionales creando tres clase de jornada: a) Jornada diurna, --

[13] Idem, págs. 271 y 272.

[14] De la Cueva Mario, Derechos Mexicano del Trabajo, 6a. Edición, Editorial Porrúa, Tomo I, México 1961, Pág. 605.

que es la comprendida entre las seis y las veinte horas y que no podrá exceder de 8 horas, b) Jornada nocturna que es la comprendida entre las veinte y las seis horas, y cuya duración máxima es de siete horas, c) jornada mixta que es la que comprende periodos de tiempo de las 2 anteriores, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, porque si comprende 3 y media o más, se reputará jornada nocturna.

Aun cuando la jornada mixta no se encuentra prevista en la constitución es, sin embargo una necesidad y concuerda perfectamente con la disposición del artículo 123.

Mario de la Cueva, nos habla también de la imperatividad del derecho del trabajo y de la jornada, diciendo en 1er. término, que el mandato del artículo 59 de la ley, según el cual, el trabajador y el patrón deberán fijar la duración de la jornada, sin que pueda exceder de los máximos legales.

En segundo lugar la misma característica sirve de base al artículo 68, norma que previene, "que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido por la ley". (15)

También es importante hacer referencia a una nueva modalidad que no existía en la ley de 1931, y que se encuentra plasmada en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", del que puede decirse que es el descanso mínimo obligatorio durante la jornada por una parte y por otra el descanso semanal obligatorio que es el que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

f) Relación Laboral

Uno de los temas más bellos del derecho del trabajo lo --

(15) Idem, Pág 276.

constituye el de la relación laboral. Pues de una parte se asocia a la problemática de la técnica jurídica, cuando se intenta encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo, en el lugar que puede corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas.

De la otra se vincula a problemas sociales y especialmente a nuestra experiencia constitucional, cuando se advierte que la relación de trabajo, nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del derecho civil con una virtualidad propia, desde el momento en que el constituyente de 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema. [16]

Ahora bien al estudiar la relación laboral nos encontramos que ésta se haya totalmente identificada con el contrato de -- trabajo, al respecto Guillermo Cabanellas nos dice: que vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, -- sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios, por lo que en todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador. [17]

La nueva ley en su artículo 20 nos dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, - la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, me diante el pago de un salario".

Precepto del que se desprende la nota esencial de la nue-

[16] De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Editorial Porrúa, México 1978, Pág. 508.

[17] Cabanellas Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Vol.- I, Buenos Aires 1960, Pág. 446 y ss.

va idea: donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.-

Se dice que si en la formación de la relación de trabajo requiere en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades, al respecto nos dice el maestro Mario de la Cueva, que hay 3 matices para analizar lo anterior, diciendo en primer término que la formación de la relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, ya que el artículo 50. de la Constitución reconoció "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento".

Dicha disposición forma parte de los derechos del hombre pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta.

En segundo término señala la necesidad o la posibilidad, por lo menos, de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación del trabajo, los que sostienen la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado y tampoco es la tesis que prevalece en la nueva ley; que no pueda existir o que nunca existe un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación, por lo contrario la frase del artículo 20 dice: "cualquiera que sea el acto que le dé origen".

Pero conviene precisar por su parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, y por otra que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, quedando así establecido que dicha relación, no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades previo, como es el caso de los trabajadores de confianza, pues por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere vida propia.

En 3er. término nos encontramos con el caso de la gran industria en la que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuerte y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación-

de trabajo se forma en oposición con ella, de lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo. - - (18)

Por último y como un breve comentario, diremos que puede existir y existe relación de trabajo sin contrato, pero no contrato sin relación de trabajo, de lo que resulta que aquella es el -- contenido del contrato y éste su continente, su estructura jurídica.

g) Contrato de Trabajo

Una vez hecho mención en párrafos anteriores de la conexión que existe entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo nos toca ahora examinar a éste.

El párrafo II del artículo 20 de la nueva Ley Federal -- del Trabajo nos dice: "El contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". (19)

Sin embargo aún en éste concepto nos encontramos con el defecto que tantas veces hemos señalado, puesto que los trabajadores a los que se ha denominado "independientes", no pueden ser sujetos según la ley de contratación individual.

Es claro y así se desprende del artículo 20 que en el -- fondo, no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación, - que en todo caso siempre proviene del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito.

Al respecto Trueba Urbina nos hace una observación, di--

[18] De La Cueva Mario, Opus Cit, Págs. 188 y 189.

[19] Ley Federal del Trabajo, 4a. Edición, Art. 20, México 1980:

ciendo que la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, y que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que uno y otro producen los mismos efectos, independientemente de los actos que la originen. [20]

Es relevante por otra parte hacer referencia a las 2 formas de manifestación del contrato de trabajo y que pueden ser individual o colectivo. La Ley Federal del Trabajo consigna en su artículo estos 2 tipos de contrato, porque son expresiones necesarias e inevitables para la constitución del derecho laboral.

Para concluir diremos que para que exista contrato de trabajo sea individual o colectivo, es necesario que haya un acuerdo de voluntades, mismo que debe ser manifestado expresa o tácitamente por los trabajadores de un lado y por los patrones del otro.

También Trueba Urbina nos habla de la presunción de existencia del contrato o relación de trabajo y que lo encontramos - - plasmado por disposición expresa en el artículo 21 de la Ley: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Esta es la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123, en el que la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, comercio, taller, en la oficina, -- etc. y comprende no sólo el obrero, sino el trabajador en general, o bien en toda ocupación en que una persona le preste un servicio a otra. Sin embargo se debe hacer hincapié en algo muy importante y que consiste en afirmar, que primero existe la relación de trabajo, la cual se formaliza con el contrato de trabajo.

En cuanto a la contratación individual del menor, vemos - que en nuestro país, el menor de catorce años, no debería celebrar

[20]. Trueba Urbina Alberto, Opus Cit. Pág. 278.

un contrato individual de trabajo, las razones las analizare posteriormente, al hacer referencia a la capacidad del menor para trabajar, por ahora nos concretaremos a decir que la prohibición que establece la ley para que laboren estos menores, es contradictoria - con la realidad que vivimos, ya que en cualquier parte de nuestro país encontraremos a dichos menores laborando, no por un mero capricho, sino por una necesidad, siendo así aprovechado por los - explotadores.

II.- CONDICIONES GENERALES

a).- De la Mujer.

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los -- trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y los -- que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. (21)

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los - elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, -- son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico por que son las causas que aseguran de manera inmediata y directa la - salud y la vida del trabajador y lo proporcionen un ingreso decoro so.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a las condiciones de trabajo diciendo que: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios, e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política salvo las modalidades expresamente -

[21] Nueva Ley del Trabajo Reformada, 4a. Edición actualizada, - - Art. 56, México 1980.

consignadas en esta ley.

La anterior disposición se funda en el ideario del artículo 123 constitucional, en lo referente a que en cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho precepto o en ley federal, es nula. Y así al mismo tiempo se recoge el principio de que a trabajo igual salario igual. (22)

El régimen legal actual del trabajo de la mujer se incluye en el Título Quinto bajo el rubro "Trabajo de las mujeres" y se integra con los artículos 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es de reconocerse que subsiste la declaración general, contenida en el artículo 164, de que "las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones de los hombres".

De lo que se desprende la necesidad de una protección -- tanto para la mujer como para el menor, así como los salarios y los trabajos que puedan ejecutar. Por lo que toca al salario, el mismo principio de igualdad advertido respecto de los menores, -- lo encontramos reproducido para las mujeres, es decir que el salario debe ser el mismo que se paga al trabajador adulto, claro que siempre que las condiciones de trabajo que ejecutan uno y otro, -- sean las mismas.

De una manera general puede decirse que la minoridad no es causa por sí sola, que determine una disminución de los salarios. De ahí que la disposición contenida en la ley en su artículo 86 sea determinante al decir que: a trabajo igual debe corresponder salario igual, esto es que el sexo no es ni puede ser motivo suficiente para pagar a las personas del sexo femenino, una remuneración inferior a la asignada a otros trabajadores, es por -- ello que la finalidad tiende a evitar la explotación de la mujer.

En cuanto a los trabajos que no pueden ejecutar las muje

(22) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 4a. Edición actualizada, art. 56, México 1980.

res son: el nocturno industrial y comercial con la limitación del trabajo después de las diez de la noche, en labores peligrosas o insalubres y la prestación de servicios en establecimientos de bebidas embriagantes de consumo inmediato, igualmente se prohíbe la prolongación de la jornada de las mujeres todo ello con el objeto de prevenir la realización de riesgos profesionales, o volverlos menos numerosos, alejarlas de un medio inmoral y reducir la fatiga. [23]

La ley, no obstante ha querido llevar más allá la protección de la mujer, cuando ésta se encuentra próxima a ser madre.

Por una parte, quiere que durante las seis semanas anteriores al parto, la mujer no efectúe trabajos que exijan un esfuerzo considerable que puedan ocasionar trastornos graves para su salud y para el ser que engendra, de ahí la necesidad de un descanso también de seis semanas posteriores al parto.

La percepción del salario será íntegro y además en el período de lactancia tendrán 2 reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, todo ello debido al estado de delicadeza en que queda la mujer.

b).- Del Menor.

El trabajo del menor se encuentra reglamentado por la ley en el Título Quinto Bis, bajo el rubro "Trabajo de los Menores" y comprende del artículo 173 al 180 de la misma.

Sobre el trabajo del menor, se debe tener en cuenta ciertas reglas establecidas en la ley, como de la jornada de trabajo, los días de descanso y las vacaciones.

a).- Jornada de trabajo.- Esta no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en 2 períodos máximos de tres ho

[23] Castorena Jesús J. Tratado de Derecho Obrero, la Edición -- México 1968, Pág. 410.

ras, con un reposo intermedio de una hora, por lo menos, prohibiéndose además que laboren jornada extraordinaria.

En caso de violación a esta norma, se pagarán las horas extraordinarias con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

b).- Días de descanso. Necesariamente deberán descansar los domingos y los días de descanso obligatorio, en caso contrario tendrán derecho a recibir la prima dominical.

En realidad la sanción específica la determina el artículo 995 que señala una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general para el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores.

c).- Vacaciones.- Los menores deberán disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborales, por lo menos. [24]

Podemos concluir que las normas que regulan el trabajo de los menores, se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, así como preservar su moralidad.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamenta el trabajo del menor señalando la edad mínima de 14 años y máxima de 16 años lo que por supuesto nos sirve de base para poder hacer referencia a los trabajos que no deben ejecutar los menores, siendo el principio de que pueden ejecutar toda clase de trabajos, pero la ley señala que no podrá imponerseles la obligación de ejecutar los que sean peligrosos o insalubres, por una parte y por la otra en que se les ocupe en casas de asignación y expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

Por lo que es de preocupar tanto la salud moral como la-

la física de los menores y que por razón de su inexperiencia, están indiscutiblemente más expuestos a los riesgos profesionales y los daños morales, cuando trabajan en centros de vicio, la ley corta por lo sano y prohíbe terminantemente la ocupación de los menores en esa clase de trabajos y aún más del trabajo nocturno - después de las diez de la noche.

Por lo que se refiere al salario, se aplica la misma norma que mencioné en párrafos anteriores sobre la mujer. (25)

c).- Capacidad jurídica de la mujer y del menor para trabajar.

Capacidad: "Es la facultad o posibilidad que tiene una persona para realizar cualquier acto jurídico o para ejecutar sus derechos ante los tribunales". (26)

Los menores de 14 años sufren de una incapacidad legal total para trabajar, esto se desprende del artículo 123 apartado A, fracción III de la Constitución de 1917, que a la letra dice: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años." (27)

Esta prohibición se encuentra también en la Nueva Ley Federal del trabajo, en su artículo 22 que dice:

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

(25) Idem, Págs. 407, 408 y 409.

(26) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición, México 1973, Pág. 364

(27) Constitución Política, Art. 123; Apartado A, fracción III.

La Ley Federal del Trabajo por lo que se refiere a la capacidad jurídica de la mujer y del menor, no establece reglas generales, sin embargo estas pueden desprenderse de su propio texto.

La realidad es que para los efectos laborales la mayoría de edad se alcanza a los dieciseis años, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 23, a cuyo tenor dice: "los mayores de dieciseis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y -- menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la -- Junta de Conciliación y Arbitraje del Inspector de trabajo o de -- la Autoridad Política".

La incapacidad aquí es relativa porque en el párrafo II del mismo artículo se señala que: "puede recibir el pago de sus -- salarios y ejercitar las acciones que le correspondan".

Es de hacer notar que al legislador le preocupa mucho -- más el menor desde el punto de vista físico que desde el punto de vista jurídico, por ello, al reglamentar su trabajo atiende principalmente a ese segundo aspecto de la cuestión ya que en primer término ordena una vigilancia y protección especial a cargo de la Inspección del Trabajo, en segundo lugar exige como requisito pre -- vio a la admisión en el trabajo, que los menores de dieciseis -- años obtengan un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y que periódicamente cuando lo ordene la Inspección del Trabajo, se sometan a nuevos exámenes médicos.

Por último y atendiendo a la formación moral de los meno -- res se integra un catálogo de prohibiciones a las que no hará men -- ción por ser motivo de análisis y crítica de otro capítulo.

d).- Riesgo de trabajo y Reparto de utilidades.

Tanto la ley del Seguro Social como la Ley Federal del -- Trabajo nos dan un concepto de riesgos de trabajo, por lo que al-

hacer una comparación entre ambos, observamos que es el mismo concepto para ambas leyes. De ahí que consideremos como riesgos de trabajo: "Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

Por accidente de trabajo debemos entender "Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste y en el que se produzca el trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de éste a aquél".

Por último debe entenderse por enfermedad de trabajo "Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios y siempre serán considerados como enfermedades del trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo".

Expuesto lo anterior no puede dejar de señalarse que estas definiciones son defectuosas en extremo: Ya que la lesión o perturbación no son el accidente, sino la consecuencia del mismo, un accidente puede originar la muerte después de un lapso un tanto largo y no inmediatamente, una enfermedad puede ocurrir repentinamente "y no obedecer" a la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, como es el caso de una pulmonía originada por un enfriamiento. La definición de accidente tiene además el defecto de mencionar la muerte "en ejercicio" del trabajo sin señalar que haya relación de causa a efecto entre la muerte y la labor desarrollada y en esta forma vendría a ser considerado como accidente profesional un paro cardíaco (perturbación funcional) ocurrido durante las labores, aunque ninguna relación tuviera con éstas.

Estos inconvenientes o errores frecuentes que encontramos cuando se pretende dar una definición en materia jurídica, tienen que ser salvados por una interpretación adecuada, especialmente por vía jurisprudencial.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en varios de sus artículos hace una enumeración de las posibles consecuencias de la realización de un riesgo de trabajo; incapacidad temporal, incapacidad permanente total y parcial y la muerte, la definición de cada una de estas consecuencias y explicaciones conexas, así como las obligaciones o responsabilidades que a cargo del patrón nacen por la realización de estos riesgos.

Por lo tanto mientras subsista en la Ley Federal del Trabajo la regulación orientada por la teoría del riesgo profesional, la Ley del Seguro Social lo único que hace a este respecto, es operar una subrogación legal en las obligaciones o responsabilidades del patrón, que pasan a ser obligaciones del IMSS en cuanto la relación laboral obliga al aseguramiento y otorgar una más amplia protección al trabajador y sus familiares cercanos. (28)

La Ley Federal del Trabajo también nos dice: que al ocurrir un riesgo de trabajo es a cargo del patrón; del trabajador - de los beneficiarios o del encargado de representarlos, la obligación de dar aviso al Instituto del riesgo de trabajo sufrido, - para que éste pueda constatarlo y otorgar las prestaciones correspondientes; este aviso constituye una obligación cuyo incumplimiento origina responsabilidad a cargo del patrón.

En cuanto a la protección de la mujer lo vemos claro en la maternidad, es decir que debido a que las madres durante ese lapso, no puedan cuidar a sus hijos por el desempeño de su trabajo, fue lo que motivó la creación de lo que la ley del Seguro Social denomina, "el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia", de ahí la urgencia de un sistema de guarderías infantiles, pero ante la imposibilidad de llevar a cabo esto, algunas empresas en las que en su personal obrero sólo

(28) Ley Federal del Trabajo, 4a. Edición actualizada, Arts. - - 474, 475 y 477, México 1980.

hay 2 o 3 madres trabajadoras, se dispuso en la nueva ley, que -- los servicios de guardería se prestarían por el Instituto Mexicano del Seguro Social. (29)

Reparto de Utilidades

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, tiene una vital importancia por constituir el derecho de que goza todo trabajador, el cual se encuentra reglamentado en el artículo 123 fracción IX de nuestra Carta Magna.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte nos dice que -- los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión para la Participación en las Utilidades de las Empresas.

La Comisión Nacional, integrada con representantes de -- los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deberá repartirse entre los trabajadores. Así mismo la Comisión para poder determinar el porcentaje, -- practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la -- economía nacional.

Se considera por lo tanto utilidad en cada empresa, la -- renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá -- efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en -- que debe pagarse el impuesto anual.

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

(29) Ley del Seguro Social, Edición 27, Editorial Porrúa, Art. -- 184, México 1980.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, - tomando en consideración el número de días trabajados por cada -- uno en el año, independientemente del monto de los salarios deven gados.

Sobre el tema que nos interesa, decimos que el artículo- 127 en su fracción IV establece: "Que las madres trabajadoras, du rante los períodos pre y postnatales y los trabajadores víctimas- de un riesgo de trabajo, durante el período de incapacidad tempo- ral, serán considerados como trabajadores en servicio activo". -- (30)

[30] Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley - Federal del Trabajo Reformada, 4a. Edición actualizada, -- Artículos 117 a 123.

CAPITULO IV

ANÁLISIS CRÍTICO DE LA REGLAMENTACION JURIDICA
DEL TRABAJO DE LA MUJER Y DEL MENOR EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- a).- Trabajo de las mujeres

- b).- Trabajo de los menores.

Análisis crítico de la Reglamentación Jurídica del Trabajo de la mujer y del menor en la Ley Federal del Trabajo.

a).- Trabajo de las mujeres.

Considero prudente hacer notar, antes de entrar al análisis de este capítulo, que el derecho protector de las mujeres y de los menores es la suma de normas jurídicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores, es por eso que el trabajo de la mujer y del menor ha corrido una particular evolución y guarda una especial posición en la vida de nuestro actual derecho del trabajo.

El régimen legal actual del trabajo de las mujeres se incluye en el Título Quinto bajo el rubro "Trabajo de las Mujeres" y se integra con los artículos 164 al 172.

La Reglamentación es la siguiente:

"Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres". Lo anterior nos confirma que sigue subsistiendo la declaración general contenida en dicho artículo, ya que la protección particular que se otorga a las mujeres y a los menores no es por motivo de incapacidad y menos aún de inferioridad.

El hombre y la mujer son contemplados como seres iguales por las funciones naturales y sociales de unos y otros, y por ello la ley ha tenido la necesidad de dictar normas especiales, que permitan a la mujer el cumplimiento de las mismas.

De ahí que la justa paridad de sexos en cuanto derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres cuyo propósi-

to no es discriminatorio sino biológico y social en función de la conservación del hogar.

"Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la -maternidad". (1)

El análisis de este artículo nos hace recordar que es -- preciso en cada momento histórico adaptar el derecho a las realidades sociales y a los anhelos nuevos de la comunidad.

Este artículo significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

"Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de - la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o en el de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, - prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias".

Es conveniente precisar que se mantiene en alguna medida la prohibición transcrita en este artículo, siendo el motivo fundamental cuidar a la mujer por razones de orden biológico en determinadas labores peligrosas o insalubres que puedan originarle graves daños en lo personal o en su descendencia, fuera de los estados de gestación y lactancia.

Por otra parte diremos que nuestra Ley al igual que la - Constitución, prohíbe también el trabajo que se desarrolla en establecimientos comerciales después de las diez de la noche. Por lo que estrictamente aplicada la disposición habría que prohibir el trabajo de las mujeres en los teatros y aún cuando podría argumentarse que ahí se persiguen finalidades artísticas, quedará tam

(1) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 4a. Edición, México 1980, Pág. 94.

bién el trabajo que se efectúa en los hoteles, restaurantes, cafés, etc.

Sin embargo vemos que el trabajo de las mujeres en los hoteles es indispensable, pues no es posible pretender en algunas ocasiones que los inquilinos sean atendidos por hombres por eso es que ninguna legislación se ha atrevido a prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en los establecimientos comerciales, lo que viene a ser en ocasiones una verdadera excepción.

Pero lo cierto es que aunque muchas veces no se llenan todas las finalidades que hemos asignado a la prohibición, estos fines tienen como límite el interés de las mismas mujeres y la imperiosa necesidad social.

El Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para mu jeres y menores de edad, ha recogido esta necesidad social, al disponer en su artículo 20. que el trabajo nocturno en los restau rantes, cafés, hoteles, teatros y cinematógrafos, queda prohibido a los menores de 16 años, pero que se permitirá bajo las condicio nes que fijen las autoridades del trabajo o las mujeres mayores de esa edad.

"Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto".

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior. El contenido de este artículo complementa el anterior al definir o conceptualizar las labores peligrosas o insalubres.

"Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, -tirar, o empujar grandes pesos que produzcan trepidación estar de pie durante largo tiempo o que puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

III.- Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV.- En el periodo de lactancia tendrán 2 reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

V.- Durante los periodos de descanso, a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro.

En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor de sesenta días:

VI.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales". [2]

Es importante dejar claro que el artículo que antecede, constituye una superación manifiesta que no existía anteriormente. Ya que las normas para la protección de la maternidad subsistieron con la sola modificación de la fracción I del artículo - - 170, que en esencia es un simple cambio de estilo.

Es por eso que la ley ha querido llevar más allá la pro-

[2] Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 4a. edición, México 1980, Págs. 129 a 131.

tección de la mujer, cuando ésta se encuentra próxima a ser madre ya que por una parte quiere que durante las seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, la mujer no ejecute trabajos que exijan un esfuerzo considerable que puedan ocasionar trastornos graves para su salud y para el ser que engendra. Y le impone al patrón la obligación de abstenerse de proporcionarles esa clase de trabajos durante el período señalado anteriormente.

Respecto a los períodos de lactancia, la solución hasta ahora ha sido en el sentido de que estos períodos se computarán dentro de la jornada. Es por lo demás humanitario y justo que así sea.

Sin embargo existen centros de trabajo en los que el número de trabajadores del sexo femenino, es muy grande, cuando es mayor de 50, se impone al patrón la obligación de acondicionar un local del que se servirán las madres para alimentar a sus hijos.

Ese lugar que se utiliza para dejar a los niños, deberá ser atendido por persona competente que cuida de ellos mientras la madre se haya ausente.

Nuestra ley adolece de un factor importante para la mujer trabajadora y que consiste en no proporcionar a la misma asistencia médica indispensable, por lo que no obstante esto, la Ley del Seguro Social se ha ocupado del mismo en el capítulo IV, relativo al Seguro de Enfermedades y Maternidad.

Sobre el concepto de maternidad no tenemos necesidad de extendernos, pues es bien sabido que consiste en el embarazo, alumbramiento y puerperio. Por el momento sólo hagamos mención que el bien jurídico protegido, es la vida y salud de la madre y del hijo.

El artículo 63 señala las prestaciones en especie a que tienen derecho las madres aseguradas:

1.- Asistencia Obstétrica, que incluye atención médica, farmacéutica y hospitalaria desde que el Instituto constata el --

estado de embarazo y hasta la realización del parto,

2.- Ayuda en especie por seis meses para lactancia cuando la madre está impedida para amamantar a su hijo,

3.- Canastilla (ropa para el bebé).

La prestación en dinero consiste en un subsidio, que se otorga sólo a la mujer asegurada, porque siendo el subsidio un -- sustituto del salario, se requiere para que haya lugar al mismo, que falte el salario debido a la proximidad del parto y la necesidad de descansar con posterioridad al mismo.

Cuando la mujer es asegurada, y el médico fija una fecha probable del parto, esa fecha se tomará en cuenta para hacer el - computo de 42 días anteriores y 42 días posteriores al parto durante los cuales la asegurada tiene derecho a un subsidio equivalente al 100% del salario promedio de su grupo de cotización.

"Artículo 171.- Los servicios de guarderla infantil se - presentarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias".

Diversos factores principalmente de índole económico, -- hablan impedido que se cumpliera con este derecho que tienen las - madres trabajadoras de que se les proporcionan servicios de guarderla infantil, pero afortunadamente a partir de la nueva ley del Seguro Social, del año de 1973, se reglamentó esta disposición, - por lo tanto el citado ordenamiento contiene una nueva rama de se guro denominada; Seguro de Guarderla para hijos de trabajadoras - aseguradas, teniendo este derecho los hijos de las mismas desde - la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

La norma establecida en el artículo 171, proviene de las reformas de 1962 y para dictarla se tomó en consideración que no era posible obligar a las empresas en cuyo personal hay solamente 2 o 3 madres trabajadoras a que se establezca una guarderla infan til. Pero la realidad es que no se saben los pasos a seguir por -

parte del IMSS, para cumplir esta obligación.

Por mi parte considero que, deberían crearse guarderlas-necesarias en todo el territorio del país y claro donde estuviera ya implantado el régimen del Seguro Social, siendo una obligación que corresponde a los patrones, Esta deberá cumplirse aunque no -tengan mujeres a su servicio para no originar un desempleo femeni no.

"Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen-mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores".

Pero no conforme con este mandamiento general que contie-ne algunas limitaciones, el artículo 172 impuso la obligación en-favor de las madres trabajadoras, a todos los establecimientos en que trabajen mujeres.

b).- Trabajo de los menores.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere -a los menores de 14 años y menores de 16 establece:

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

El artículo 23, establece un requisito para los menores-consistente en que para poder laborar, se requiere autorización -de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que-pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspec-tor del trabajo o de la Autoridad Política".

En el Título Quinto bis de la ley, relativo al trabajo -de los menores, en sus artículos: 173, 174, 175, 176, 177, 178, -179 y 180 reglamenta:

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

El artículo anterior nos hace pensar que en el mismo debería haberse incluido a los mayores de doce años y menores de catorce años. Con el firme propósito de que el estado asuma la total responsabilidad de los mismos y vigile por su subsistencia -- (alimentos, habitación, vestido) y su educación, a través de su organismo gubernamental, para cumplir y hacer efectivas las disposiciones relativas a la protección del menor.

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

El contenido del precepto anterior debe extenderse también para los mayores de doce años y menores de catorce años, ya que en el caso de que estos laboren, los patrones tendrán la obligación de cumplir escrupulosamente con el mandato a que se refiere el artículo que antecede.

El certificado médico a que se refiere el precepto, podrá ser expedido por cualquier médico, pero lo más conveniente es que éste sea del INSS.

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

1.- De dieciséis años en:

- a).- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato
- b).- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

- c).- Trabajos ambulantes, salvo la autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d).- Trabajos subterráneos o submarinos.
- e).- labores peligrosas o insalubres.
- f).- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g).- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h).- Los demás que determinen las leyes".

II.- De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Considero que la prohibición anterior también debe comprender a los mayores de doce años y menores de catorce en lo que se refiere a las labores y por consiguiente prohibir para ellos - el trabajo ambulante sin ninguna excepción.

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

Al respecto el artículo 123 fracción III, señala como -- jornada máxima la de seis horas, la norma se reprodujo en el artículo 177 de la ley, pero se puede pretender que la jornada de trabajo que señala la ley para dichos menores sea reducida en cuanto a los mayores de doce años y menores de catorce, pues la misma -- obedecerla, primero a su condición física, y para evitar en caso de que laboren, un trabajo excesivo, que pudiera impedir el desarrollo físico del menor, por lo que la reducción tendría por objeto, proporcionar al menor, oportunidad de concurrir a los centros de enseñanza, favoreciendo así su desarrollo intelectual.

"Artículo 178.- Queda prohibida la utilización del traba

jo de los menores de dieciseis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio".

En caso de violación a esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Contrariamente a lo que dispone este artículo sucede precisamente que los menores de esa edad, prestan sus servicios frecuentemente, en domingos y en ocasiones en descansos obligatorios, porque en muchos lugares, por poner un ejemplo, en los estacionamientos existen menores de 16 años trabajando los domingos y sin licencia para conducir vehículos.

"Artículo 179.- Los menores de dieciseis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, de dieciocho días laborables por lo menos".

Lo anterior nos confirma el derecho que tienen los menores a que se les cubra una prima del 25% sobre los salarios que les correspondan.

"Artículo 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciseis años están obligados a:

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

II.- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y

V.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten."

Este artículo viene a ser una de las obligaciones especiales a cargo de los patrones. [3]

Como vimos en esta disposición, tanto la constitución -- como nuestra ley laboral, establecen una serie de derechos, requisitos y prohibiciones, para que los menores comprendidos entre -- los catorce años y los dieciseis puedan trabajar, al mismo tiempo, establecen obligaciones a cargo de los patrones que tengan a sus servicios menores de edad.

Podemos concluir que también los menores de catorce años son seres que se encuentran en una total desprotección, de nuestras leyes laborales, porque no obstante la prohibición absoluta contenida en la Constitución y en la Nueva Ley Federal del Trabajo, para que trabajen estos menores, vemos que la realidad actual es otra, siendo totalmente nugatorias e inefectivas las disposiciones que contiene dicha prohibición.

Ejemplos claros de esa falta de protección, las encontramos en los menores que laboran en las tiendas de autoservicio -- (los llamados cerillos); los limpiadores de calzado, los vendedores de periódico, chicles, etc. De lo que se desprende que para -- que la prohibición establecida en nuestras leyes sea eficaz, sería conveniente que el estado se encargara de tutelar a dichos menores, sustentándolos y educándolos, hecho que sería quizá imposible, en virtud de la situación económica y política que atravesamos.

A continuación haré referencia a las posibles soluciones jurídicas a este problema, ya que este trabajo tiene como finalidad u objetivo, encontrar de alguna manera, los medios para la -- protección efectiva de los mayores de doce años y menores de catorce como trabajadores, que son quienes necesitan más de esa protección.

[3] Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, México 1980, Arts. -
173 a 180.

CONCLUSIONES

1.- En esta realidad en que vivimos, no puede menos que reconocerse, la necesidad de hacer un llamado al Estado para que asuma la total responsabilidad de los menores de doce años, cuando sus padres no puedan hacerlo, otorgándoles habitación, alimentos, vestido, educación y asistencia médica.

Pero de no ser posible la medida anterior, se proponen - ciertas reformas, que podrian ser absurdas en determinado momento, sin embargo debe tomarse en cuenta que el objetivo que nos mueve es una tutela real y efectiva para estos menores.

2.- El artículo 123 en su fracción II, establece una - prohibición para las mujeres y los menores de dieciseis años, en lo que se refiere al trabajo nocturno industrial, así como las labores peligrosas o insalubres. La reforma que proponemos al respecto sería que esta prohibición se extendiera para las mujeres - y menores de catorce años, en virtud de la situación real en que laboran estos menores.

3.- En cuanto a la edad mínima requerida para ingresar a trabajar y a la jornada máxima de labores de los menores de dieciséis años, que establece la fracción III del artículo 123 se propone también una reforma, consistente en que en la misma se prohiba el trabajo de la mujer y del menor de doce años y que los mayores de esta edad y menores de dieciseis tengan como jornada la de seis horas.

4.- El concepto de trabajador que se establece en nuestras leyes laborales es inadecuado. Por lo que sugerimos una reforma al respecto con el claro propósito de que se incluyan a los menores que laboran en forma independiente o autónoma.

5.- En atención a la situación real de las mujeres y de los menores de catorce años, que trabajan no obstante la prohibición tajante que señala nuestra Constitución y la Ley Federal del

Trabajo, proponemos una modificación en las disposiciones relativas, que haga posible el trabajo de las mujeres y de los menores a partir de los doce años.

Parecerla absurda Esta afirmación, pero la realidad actual clama por esta regulación.

6.- En cuanto a la autorización que otorgan, los padres o tutores, el sindicato, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del trabajo a la Autoridad Política para que trabajen los menores, sea extendida también a las mujeres y menores comprendidos entre los doce y los catorce años, debiendo exhibir por supuesto sin ninguna excepción el certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

7.- En la prohibición a que se refiere el artículo 22 de nuestra ley laboral que dice: "Queda prohibida 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.....etc. ", pretendemos que dicha prohibición sea extendida para las mujeres y los menores de doce años, quedando así igualado el precepto de la Constitución con el de la nueva Ley Federal del Trabajo.

8.- Es necesario establecer que el contenido del artículo 173, referente a la protección y vigilancia de los menores por parte de la Inspección del trabajo, debe también hacerse efectiva para las mujeres y los menores mayores de doce años y menores de catorce, evitando con ello la mordida tan frecuente en nuestro medio en el que vivimos.

9.- No es uno, ni son cien, son miles y miles de menores no solo de la capital, sino de la República entera, que ocupan su tiempo en recorrer ciudades en busca de algún dinero o desperdicio de alimento. ¡Los medios que importan! puede ser vender periódicos, chicles, lanzar fuego por la boca, empaquetar mercancías en las tiendas de abarrotes, trabajar en fábricas, como mensaje-

ros, albañiles, sirvientes, mandaderos, etc. etc.

De lo anterior se desprende que los menores se encuentran en un total desprotección de los más elementales derechos, por lo que es necesario apuntar soluciones, para la mujer y el menor trabajador como sería el de darles: un horario adecuado un sueldo mínimo, su inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, en fin, todas las prestaciones a las cuales debe tener derecho un trabajador, claro adecuándolas a su edad, para poner así un alto a los voraces patrones que pronto van a acabar con nuestra niñez, con soluciones que quizá sean radicales pero que al final de todo, son realistas.

10.- La Seguridad Social debe permitir a la mujer como ser humano perfeccionar su propia capacidad, el rendimiento de sus esfuerzos, la utilidad de sus tareas, para obtener un sano bienestar en beneficio de su familia, de su comunidad y de su nación, así como combatir la miseria, la ignorancia, la insalubridad, el abandono y el desamparo.

11.- Se hace urgente constituir un amparo más eficaz contra los riesgos, previniéndose de la mejor manera y luchar contra la enfermedad, el desempleo y sobre todo por lo que se refiere a la mujer trabajadora, proteger la maternidad y así el estado familiar, contando para ello con el apoyo del IMSS.

12.- En México desgraciadamente la explotación de menores no es ninguna novedad, pues siempre ha existido, las causas pueden ser sencillamente tan diferentes como niños y niñas explotados hay, por lo que ante esta situación bien podría imponerse a los patrones, además de una sanción pecuniaria, una sanción penal por infringir las disposiciones contenidas en la ley.

13.- El salario que perciba el menor, no podrá ser inferior al establecido en cada zona económica, por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y aún más adecuarse a los problemas económicos en que vivimos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alonso García Manuel.- *Derechos del Trabajo, Tomo I, Editorial Carrancá, España 1960.*
- 2.- Arce Cano Gustavo.- *De los Seguros Sociales a la Seguridad Social, 2a. Edición, Editorial Porrúa, México 1978.*
- 3.- Cabanellas Guillermo.- *Introducción al Derecho Laboral, Vol. I, Buenos Aires, 1960.*
- 4.- Cabanellas Guillermo.- *Contrato de Trabajo, Parte General, - Vol. I, Argentina 1963.*
- 5.- Castorena J. Jesús.- *Tratado de Derecho Obrero, 1a. Edición- Editorial Jaris, México 1931.*
- 6.- Dávalos Morales José.- *Ponencia presentada en el primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del menor, Vol. I, Memorias, México 1961.*
- 7.- De Buen Nestor.- *Derecho del Trabajo, 3a. Edición, Editorial Porrúa, México 1978.*
- 8.- De la Cueva Mario.- *Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, - Porrúa, México 1961.*
- 9.- De la Cueva Mario.- *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, - 3a. Edición Porrúa, México 1980.*
- 10.- De la Cueva Mario.- *Síntesis del Derecho del Trabajo, 2a. - Edición, Porrúa, 1968.*
- 11.- Delgado Noya Rubén.- *Elementos del Derecho del Trabajo., -- 3a. Edición, México 1967.*
- 12.- *Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo II, Argentina 1968.*
- 13.- Hernández Pulido José Ricardo, *Ponencia presentada en el -- Primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del menor, Vol. I, México 1973.*
- 14.- Huek Alfred y Nipperde H.C ; *Revista del Derecho Privado, -- (Compendio del Derecho del Trabajo), Madrid 1973.*

- 15.- Krotosshin Ernesto.- *Introducción al Derecho del Trabajo*, -- Tomo I, Buenos Aires 1966.
- 16.- Trueba Urbina Alberto.- *Nuevo Derecho del Trabajo*, 5a. Edición, Porrúa, México 1980.
- 17.- Trueba Urbina Alberto.- *Nuevo Derecho del Trabajo*, 5a. Edición, Porrúa, México 1980.
- 18.- Trueba Urbina Alberto.- *El Nuevo Artículo 123*, Porrúa, 1962.
- 19.- Trueba Urbina Alberto.- *Tratado de Legislación Social*, Librería Herrero, 1954.
- 20.- Valero Salas Mario.- *Ponencia presentada en el primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor*, Vol. I.
- 21.- Yañez de la Barrera Sergio, *Ponencia presentada en el primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del menor*, Vol. I.

LEGISLACION.

- 1.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 1982.
- 2.- *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*. 1980.
- 3.- *Ley del Seguro Social*. 1978.