

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA



LA DISCRIMINACION Y EXPLOTACION POR
LA EDAD EN MATERIA LABORAL

PRESENTA:

LIC. ANGEL MAURICIO RAMON GARZA

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

CD. UNIVERSITARIA

FEBRERO DEL 2004

TM

K1

FDYC

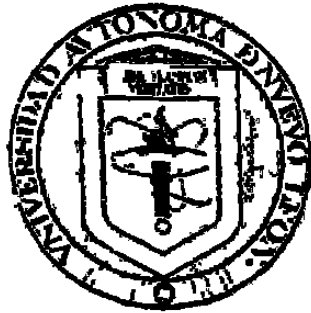
2004

. R3



1020149401

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA**



**LA DISCRIMINACION Y EXPLOTACION POR
LA EDAD EN MATERIA LABORAL**

P R E S E N T A :

LIC. ANGEL MAURICIO RAMON GARZA

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

CD UNIVERSITARIA

FEBRERO DEL 2004

978962

TH
K1
FDYC
2004
.R3



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA

LA DISCRIMINACIÓN Y EXPLOTACIÓN POR LA EDAD EN MATERIA LABORAL

P R E S E N T A:

LIC. ANGEL MAURICIO RAMON GARZA

Como requisito para obtener el Grado de MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

Febrero, 2004

GRACIAS A DIOS POR PERMITIRME
LLEGAR A ESTE MOMENTO TAN
IMPORTANTE DE MI VIDA.

GRACIAS A MI ESPOSA PILY Y A MI HIJA
LUISA FERNANDA POR ESTAR CONMIGO
Y BRINDARME SU AMOR INCONDICIONAL.

GRACIAS A MIS PADRES Y HERMANOS
POR SU CARÍÑO.

GRACIAS AL LIC. DAVID GALVAN ANCIRA
POR SU AMISTAD Y POR EL APOYO QUE SIEMPRE
ME HA BRINDADO.

GRACIAS A MI ASESOR DE TESIS
LIC. SERGIO M. VILLARREAL SALAZAR
POR SU PACIENCIA Y ENSEÑANZAS

GRACIAS AL LIC. SALVADOR AZPILCUETA
Y LIC. TOMAS A. MARTINEZ, POR SIEMPRE
APOYARME

GRACIAS A LOS RESPETABLES MIEMBROS DEL
JURADO CON TODO MI RESPETO Y ADMIRACIÓN.

GRACIAS A TODOS LOS MAESTROS Y COMPAÑEROS
QUE ME ACOMPAÑARON DURANTE MIS ESTUDIOS
DE POSGRADO.

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN.....	i
CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	1
1.1 Antigüedad Clásica.....	2
1.2 El Medievo.....	4
1.3 Sindicalismo.....	5
1.4 Revolución Industrial.....	8
1.5 Institucionalización del Derecho del Trabajo.....	9
1.6 Derecho del Trabajo en México.....	10
1.7 Bases Constitucionales del Derecho Mexicano del Trabajo.....	12
CAPÍTULO 2 LA PROBLEMÁTICA ACTUAL.....	14
CAPÍTULO 3 CAMBIOS EN EL MUNDO LABORAL.....	18
3.1 Cambios de Edad de los Trabajadores.....	22
CAPÍTULO 4 EL DERECHO AL TRABAJO.....	27
4.1 La Discriminación y Explotación Laboral en el Menor.....	35
4.2 La Discriminación y Explotación Laboral en el Adulto.....	48
4.3 Causas de la Discriminación y Explotación Laboral de acuerdo a las edades.....	56

CAPÍTULO 5 RESULTADO DE LAS INVESTIGACIONES.....	65
5.1 Legislaciones.....	65
5.2 Organismos Internacionales.....	70
5.3 Campo de Trabajo.....	88
APORTACIÓN PERSONAL.....	93
CONCLUSIONES.....	99
APÉNDICE A	
Encuesta sobre la explotación y discriminación por la edad en materia laboral....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	110

INTRODUCCIÓN

En la actualidad podemos observar la problemática que vive la población mexicana e internacional con relación a la discriminación y la explotación en la que se encuentran las personas al momento de buscar un trabajo sobre todo por razón de su edad, ya sea el caso de menores o mayores de edad que aunque sean capaces para desempeñar sus cargos para los empleadores no lo son, por diversas razones que a veces pueden ser inexplicables e infundadas.

Se observa en primer término los conceptos de discriminación y explotación desde el punto de vista laboral. Discriminación laboral se define como un trato desigual que se da a un trabajador.

En cuanto a explotación laboral se define como el abuso que sufre un trabajador para beneficio propio del patrón, sacándole un provecho indebido a favor de éste.

En ambos casos dichos conceptos los enfocaré por cuestión de su edad.

En esta investigación abordaré el tema de la edad laboral en cuanto a los menores y adultos. Un menor de edad para efectos laborales en México

podemos entender como todo ser humano menor de dieciocho años de edad. Con excepción de los seres humanos que hayan alcanzado antes la mayoría de edad a consecuencia de que su régimen legal así lo establezca. Principalmente en este trabajo hablaremos de los menores de 14 años que tienen prohibido trabajar en México.

Adulto en materia laboral se aplica a todo ser humano mayor de dieciocho años con capacidad para trabajar. En este estudio nos enfocaremos a los adultos mayores de 35 años que tienen dificultad para ser contratados por motivo de su edad.

La importancia de esto, radica en que es un problema que cada día se observa mas y a la vez necesitamos hacer algo para poder solucionarlo. Necesitamos acciones eficaces que comprendan la modificación de la Ley Federal del Trabajo para que se encuentren tipificados dichos casos y sus sanciones. Si analizamos dicha Ley nos percatamos que existen imprecisiones y omisiones para poder regular dichos casos.

No podemos negar la naturaleza de dicho conflicto y cubrirla con una solución inadecuada, necesitamos extraer la verdadera naturaleza del conflicto y estar así en posición de analizar las actuales leyes e instituciones y resolver en que grado responden a nuestra realidad social.

Es necesario en este siglo XXI, replantearse si la concepción jurídica de la discriminación y explotación responde a la realidad, si las instituciones del Estado cumplen con oportunidad su misión, si adoptar una visión de asistencia social o una visión laboralista, constitucionalista o inclusive de derechos humanos permite aportar elementos que mejoren las instituciones dentro de un marco de legalidad y respeto por el ser humano, pero sobre todo, de respeto y la conservación de valores sociales y culturales de una comunidad.

Es necesario recorrer el camino de la historia y de las ideas para extraer la verdadera naturaleza del conflicto y estar así en posición de analizar las actuales leyes e instituciones y resolver en que grado responden a nuestra realidad social.

La discriminación y explotación laboral por la edad, a principios de este nuevo milenio, es un problema que parece crecer en progresión agigantada.

Lamentablemente nuestra sociedad carece en la actualidad de instituciones adecuadas y suficientes para controlar este problema, y no son pocas las opiniones que se inclinan por fortalecer los aparatos represivos del Estado, aumentar las penas, incorporar específicamente esta problemática para poder regularla.

Es ampliamente conocido que la discriminación y explotación tienen un gran número de factores que la originan y promueven, como la sobrepoblación, la falta de oportunidades laborales, falta de recursos para pagar pensiones, etc. Si bien es necesario atacar al problema desde sus orígenes, también es importante reaccionar en el caso actual, en el contexto real y cotidiano, en el que la discriminación y explotación actúa. Al mismo tiempo se deben tomar acciones para prevenir futuros daños.

Cuando se comete una injusticia de este tipo en el que los derechos se violan por cuestión de edad, la sociedad se irrita, la víctima o el ofendido exigen satisfacción para que le sean resarcidos sus daños, exigen justicia. Tal vez la sociedad que no vive en carne propia esta situación no le da la importancia que se requiere, pero quien experimenta esto no deja de sentir impotencia, dolor de no poder hacer nada ante el mal causado.

La importancia de reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y Ley de Derechos Humanos para que regule el derecho al trabajo de acuerdo a las edades es necesaria y urgente a fin de eliminar la discriminación y explotación laboral; pues todos tenemos derecho a trabajar sin importar la edad. Se requiere mayor concientización sobre la problemática en todos sus niveles y mayores sanciones que permitan erradicar esta situación.

No será fácil eliminar la explotación y discriminación al contrario es compleja y difícil, de naturaleza jurídica, social, económica y política, y no puede ser atacada solo por el gobierno, sino también se necesita el apoyo de la sociedad, patronos, sindicatos y por supuesto los trabajadores. Pero sin la legislación adecuada no podremos exigir resultados para poder eliminar estas prácticas.

El desarrollo de este tema para la tesis tiene como fin lograr tener una legislación que regule y sancione el derecho laboral a trabajar sin importar la edad del trabajador. Que dichas legislaciones estén acordes a la globalización en la que actualmente vivimos.

Se requiere una investigación a nivel de las leyes nacionales, internacionales, incluso de campo para poder llegar a tener legislación que nos permita eliminar y sancionar la discriminación y explotación laboral por la edad.

Que los trabajadores cuenten con leyes en los que se puedan apoyar para sentirse realmente protegidos, el vigilar que se cumpla con los artículos que señalen al derecho a trabajar sin importar la edad.

Cuantas veces hemos visto que no te dan un trabajo solamente porque tienes cierta edad siendo que si tienes la capacidad y experiencia para

realizarlos, son criterios de Recursos Humanos que son discriminatorios. Solo basta ver en los requisitos que marcan las empresas y te señalan como edad de 18 a 35 cuando mucho 40 años, siendo que mucha gente de más de 40 años tienen mucha capacidad y son rechazados. O cuantos menores realmente necesitan un trabajo para subsistir y se les niega por cuestión de las leyes o trabajan ilegalmente siendo explotados por los patrones. Existe una imperante necesidad de regular todos los casos por la edad, no tenemos leyes que contengan estas situaciones y son necesarios porque cada día vemos que se repite mas esta circunstancia.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Es necesario recorrer el camino de la historia y de las ideas para extraer la verdadera naturaleza de esta problemática y de esa forma estar en posición de analizar las actuales leyes y organismos y resolver en que grado responden a nuestra realidad social.

El origen de las relaciones de trabajo es muy antiguo, remontándose su régimen jurídico a las civilizaciones milenarias más diversas como Egipto, Mesopotamia, China o India. Destaca el Código de Hammurabi en Babilonia, hacia 1950 A. de C., en cuyos preceptos quedó regulada la relación de trabajo, el cual consistía en el vínculo jurídico que se establece entre quien presta un servicio personal para un tercero y quien se beneficia del mismo mediante la obligación correlativa de pagarlo.

En el año 1250 A. de C. en el pueblo Hebreo, se menciona el Antiguo Testamento, dentro del cual se reconoce el derecho de los hombres a exigir la retribución de sus servicios, así como el disfrute del descanso semanal. Siendo simples disposiciones que no llegan a considerarse como normas jurídicas laborales pero ya empezaba a mencionarse de alguna forma.

Debemos destacar que al igual que el trabajo, la actividad laboral desarrollada por los hombres “libres” como una labor de los esclavos que repugnaba a la dignidad del ciudadano destinado a misiones más importantes como la defensa y las conquistas de las guerras, o incluso de la vida política. Sumado a lo anterior, la regulación casi nula y el no contar con un sistema que regulara la relación de trabajo subordinada.

A través del tiempo y la historia, podemos observar que con la evolución económica-social, la relación de trabajo ha sido regulada por la ley, en diferentes ramas aparte de la Laboral (mercantil, administrativo, civil, seguridad social y otros). Poco a poco se han ido reglamentando las relaciones individuales de trabajo entre el asalariado y el empleador, las relaciones colectivas.

1.1 La Antigüedad Clásica

El trabajo fue por mucho tiempo desde los imperios milenarios fue servil e incluso regulado como pena. El trabajo manual fue contemplado como un quehacer degradante propio de animales y gente inferior.

Los romanos derivaron el origen de la esclavitud, de un derecho para aniquilar a los vencidos, en vez de matarlos se decidió conservarlos, se les tomo como propiedad de sus conquistadores, proclives a su explotación sin consideraciones.

Con tantas crisis que se presentaban de forma frecuente, el trabajo del esclavo no fue suficiente para atender las necesidades de la sociedad romana, por lo que fue necesario utilizar los servicios de los hombres libres, que por lo general eran los arruinados y dispuesto a denigrarse, aceptando la infamia de tener que trabajar para obtener el sustento. De esta forma la esclavitud coexistió con modalidades diferentes al trabajo libre pésimamente pagado y que dio origen, en Roma, a la reglamentación de contratos de mandato o el arrendamiento de servicios que se regularon en forma específica la relación de trabajo. Sin embargo dichas leyes sociales no incidieron en la supresión del trabajo servil.

El trabajo del esclavo era equiparado jurídicamente con el de los animales, aunque con el tiempo se fue humanizando el poder que el amo ejercía sobre su esclavo, se considero que esto ocurría debido a su carácter de persona humana, pero nunca en atención a su consideración servil de objeto para el trabajo.

El carácter servil atribuido por la sociedad romana al trabajo del hombre, además del reconocimiento de la esclavitud, hace también imposible la existencia del derecho del trabajo en esa época.

1.2 El Medievo

Durante la Edad Media se caracterizaron dos diferentes ocupaciones laborales que fueron la agrícola y la manufacturera.

En la explotación agrícola, la figura dominante era la servidumbre de la gleba que eran los que dependían de la tierra que cultivaban y eran vendidos con ellas. Dicha figura no privaba al hombre de su personalidad jurídica, pero tampoco lo liberaba de su régimen de semiesclavitud.

Este tipo de servidumbre sustituyó a la esclavitud en el Medievo, aun cuando los esclavos fueron ampliamente utilizados durante la época de los romanos. Por lo que la mayoría de la población prefirió establecerse en torno al señor feudal y dentro de sus dominios para trabajar la tierra a cambio de protección. Con esta servidumbre, los siervos contaban con personalidad, con el derecho de formar un patrimonio, de integrar una familia o comparecer a juicio. Sin embargo, seguían sufriendo la servidumbre de su tierra, obligándose a trabajarla en forma desproporcionada en beneficio de los señores.

Después de varios siglos la servidumbre cedió paso al desarrollo del un nuevo humanismo y terminó suprimiéndose en el siglo XIII ante el mismo ocaso de la Edad Medieval.

1.3 El Sindicalismo

La regulación de las relaciones laborales se dividían en varios ordenamientos jurídicos como: la vida de los gremios, en mercantil, el contrato de trabajo en el derecho civil y otras figuras comprendidas dentro de la administración. Con la evidente industrialización los campesinos, mujeres, niños, artesanos y muchos más que fueron arruinados por la libre competencia, se congregaron en los centros urbanos para concurrir al mercado de trabajo.

En Francia se promulgaron los ordenamientos de 2 y 17 de marzo de 1791, llamado el decreto de Allard, en el cual se reconoció la libertad de la industria y del comercio. Ahora el obrero vendía su trabajo y se le pagaba mientras se le utilizara, con un precio fijado por la ley de la libre concurrencia. Ahora no se veía diferencia alguna entre el trabajo humano y una mercancía.

Esta legislación de tipo liberal comprendía también la Ley de Chapelier de fechas 14 y 17 de junio de 1791, con la cual se abolió el régimen corporativo, prohibiéndose la formación de asociaciones profesionales y sindicatos. Con esto se pretendió proteger, con las libertades de industria y comercio, la libertad de trabajo, sin embargo de forma excluyente, aislada y en disputa con la vida sindical.

Los sujetos de las relaciones de trabajo carecían de normas protectoras para quienes realizaban trabajos, con jornadas inhumanas, salarios miserables, sin estabilidad de empleo y las condiciones generales de trabajo las fijaba el patrón. Aunado a esto no tenían seguros para enfermedad ni accidentes en su lugar de trabajo, menos podían asociarse en sindicatos.

Las grandes capitales no solo empobrecieron las condiciones para la contratación de los servicios, sino que sustituyeron el empleo de los adultos por el trabajo de mujeres y niños. Se contrataron como medias fuerzas de trabajo, al grado de utilizarlos en un ambiente insalubre, lo cual desencadenó una indignación de los asalariados que provocó un movimiento obrero y con ello surgió el sindicalismo.

La indignidad de dichas condiciones de trabajo precipitaron la fuerza de la resistencia proletaria, que estalló en diversas movilizaciones que darían paso para el nacimiento del derecho del trabajo.

A través de la lucha masiva y clandestina el movimiento obrero logró que los sindicatos de trabajadores y sus formas, el contrato colectivo de trabajo y la huelga, fueran asumidas por el Estado obviamente que sin reconocimiento jurídico.

De esta forma se logró el reconocimiento de los derechos colectivos y de esta forma a una lucha organizada por instituciones incluso con obstáculos, hasta conseguir la tolerancia y la promulgación de un derecho del trabajo que abarcó el derecho sindical, la disciplina de las relaciones individuales de trabajo y el derecho procesal.

Con el aumento del movimiento obrero en el Estado el derecho del trabajo entró en una etapa de flexibilización y tolerancia, que se generalizó en los principales países de Occidente. Así, comenzaron a proliferar las legislaciones laborales y la formación de ligas, sindicatos y organismos internacionales de trabajadores.

La experiencia proletaria derivó en la revolución obrera en Francia, de 1948, con la cual se promulgaron diversas leyes protectoras del trabajo, en la cual se contenían la reducción de la jornada de trabajo, derechos de reunión y coalición. La Ley de Chapelier se derogó y se les dio a los sindicatos personalidad plena.

Este nuevo movimiento tuvo repercusión en todo Europa e inclusive los países fuera de Europa, ciertamente de diferentes maneras, grados pero con un fin común que era la tutela y reivindicación de los trabajadores.

1.4 La Revolución Industrial

A mediados del siglo XVIII en el año de 1760, en Europa llegó la Revolución Industrial. En el cual surgen nuevos inventores ingleses al igual que se deja de vivir de la tierra y surgen industrias que necesitan de mano de obra por lo que se empiezan a reunir una gran cantidad de trabajadores en un mismo lugar. Los talleres se suprimieron para dar paso a las grandes fábricas.

Al surgir las fábricas se empezaron a prolongar las jornadas de trabajo al empezar a utilizar medios artificiales de iluminación. Los menores se incorporaron a la vida industrial y éstos junto con los jóvenes fueron preferidos debido a que las jornadas de trabajo llegaron a ser hasta de 18 horas diarias, con un salario mucho menor del que se pagaba a un adulto, de ahí que el patrón prefiriera al menor. La explotación de los menores fue desmedida. Ante el enojo de la sociedad el gobierno comenzó a establecer la edad mínima de 8 a 12 años y jornadas máximas de 8 a 12 horas diarias.

Inglaterra comenzó a incursionar en los mercados internacionales con el surgimiento de la industria en su país, pero a costa de la integridad de sus habitantes que trabajaban inhumanamente, sobretodo los menores de edad.

Las remuneraciones que había que pagar a los adultos hicieron que los patronos volvieran sus ojos a los menores a quienes se les pagaba salarios miserables.

1.5 Institucionalización del Derecho del Trabajo

Dos factores influyeron de forma notable para la consolidación del derecho del trabajo, la Conferencia de Berlín (siglo XX) y la encíclica *Rerum Novarum*.

El derecho del trabajo cruzó por una etapa de independencia y total consolidación, debido a la modernización y cambios tecnológicos que tenemos actualmente, desde la Constitución Mexicana y la de Weimar.

Ernesto Krotoschin en su libro *Manual del Derecho del Trabajo*, afirma que el derecho del trabajo se configuró en los albores del siglo XX, con la particularidad de que varias de sus figuras se desprendieron de algunos conceptos del derecho civil y mercantil. (1)

¹ Krotoschin, Ernesto, *Manual de Derecho del Trabajo* De Palma, Buenos Aires, 1993, p.22

El proceso de institucionalización de esta nueva disciplina se vislumbró una consistencia que fue definitiva a partir de la firma del Tratado de Paz de Versalles, que protocolizó el final de la Primera Guerra Mundial y consignó los principios del derecho internacional del trabajo. Con la primera posguerra, se creó la Organización Internacional del Trabajo, que subsiste a pesar de grandes transformaciones y la Segunda Guerra Mundial. De gran importancia tiene la promulgación en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, el cual originó un movimiento de constitucionalización del derecho del trabajo.

1.6 El Derecho del Trabajo en México

En la época precolombina, sólo se pueden mencionar algunos preceptos que reglamentaron algunos tipos de relaciones de trabajo en ordenamientos civiles, penales, administrativos o mercantiles. Las experiencias que encierran la historia del derecho, son registrables en los imperios maya y azteca.

En el derecho azteca se reglamentó la contratación de los servicios, basado en la libertad de trabajo y el derecho a la retribución. En los trabajos forzosos se regularon tres géneros: la esclavitud, los siervos o mayeques (trabajaban la tierra al servicio de sus dueños) y el de los cargadores o tamemes.

Una vez formada la Nueva España, se regularon tres tipos de trabajos o regímenes serviles: la esclavitud, la servidumbre de la tierra y la encomienda. Después de la Conquista fueron promulgadas las leyes de Indias, que tutelaron el trabajo de los naturales en las encomiendas, las minas y el campo, la cual tuvo una aplicación nula, fueron declaradas pero nunca respetadas.

Durante la Independencia, se promulgaron pocas reglamentaciones, entre las cuales podemos destacar el bando de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, en el cual se abolió la esclavitud y el decreto constitucional de Apatzingan de 22 de octubre de 1814, que consagró la libertad de trabajo, industria y comercio. Mediante diversos ordenamientos civiles, administrativos y mercantiles se reglamentaron las relaciones individuales y colectivas de trabajo, que frente a la consolidación del Estado mexicano, continuó vigente hasta el gobierno de Juárez, hacia el último tercio del siglo XIX.

Se reconocieron los derechos universales del hombre, con el triunfo de la Revolución de Ayutla y la convocatoria del Congreso Constituyente de 1857, en los cuales se reconocieron los derechos universales del hombre, entre los cuáles podemos destacar la intervención parlamentaria del Nigromante, Ignacio Ramírez, quién criticó el abandono de los derechos laborales, ignorados en el contenido de la nueva Carta Magna.

Se adoptaron algunos principios del derecho laboral que nacía en esa época, al reconocerse la libertad de trabajo (artículos 4 y 4 de la Carta Magna), así como la de asociación y reunión (artículo 9). La primera legislación del país la expidió Maximiliano como la Ley del Trabajo del Imperio la cual tuvo una eficacia nula.

Hacia principios del siglo XX, resultó crucial para la evolución del derecho del trabajo en el país, fueron reprimidas con gran violencia las huelgas de Cananea y Río Blanco. También se publicó el Programa del Partido Liberal Mexicano, el cual comprendía los principios que después se estipularon en el artículo 123 de la Constitución Federal de 1917.

De gran trascendencia podemos citar el gobierno de Francisco I. Madero a finales de 1910, la fundación de la Casa del Obrero Mundial el 24 de agosto de 1912 y la expedición del Plan de Guadalupe de 26 de enero de 1913, en el cual Carranza promulgó las legislaciones agrarias y del trabajo.

1.7 Bases Constitucionales del Derecho Mexicano del Trabajo

Una vez que fue promulgada la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, el artículo 123 recogió los principios del actual derecho del trabajo, se institucionalizaron los derechos individuales, así como los derechos colectivos de sindicalización y la huelga. Se omitió el contrato colectivo del trabajo siendo reglamentada con posterioridad.

Con el propósito de expandir las normas laborales en el país, se promulgo desde 1918, leyes locales en cada estado, integrándose de esa forma el ordenamiento positivo del trabajo. La Constitución Política es considerada la primera en el mundo que reconoció e integró en sus artículos los derechos de los trabajadores, instituyendo el modelo de las constituciones político-sociales.

Sin embargo, más que estatutos que rescataran a los obreros, el nuevo ordenamiento laboral promovió los intereses del gobierno carrancista y los regímenes que los sucedieron así como a los nuevos ricos, de los caciques y de una burocracia política.

CAPÍTULO 2

LA PROBLEMÁTICA ACTUAL

Lamentablemente nuestra sociedad carece en la actualidad de instituciones adecuadas y suficientes para controlar la discriminación y explotación por la edad en materia laboral, y no son pocas las opiniones que se inclinan por fortalecer los aparatos del Estado, crear legislaciones y organismos que regulen y acaben con dicho problema.

La dinámica de las grandes empresas, ahora multinacionales, ansiosas de responder a los retos de la globalización de la economía mundial, provoca que exista en mayores índices la discriminación e incluso explotación por la edad en materia laboral. Esta nueva perspectiva que pretende en el mundo laboral contemporáneo, exige revalorar la razón, los fundamentos, el origen y el destino del derecho del trabajo frente a este milenio que recién inició. Es de vital importancia no cometer los mismos errores que llevado a la injusticia a los trabajadores que han sufrido en carne propia dichos factores, por lo que nos motiva a reflexionar y llevar a cabo nuevas acciones que eviten a toda costa cualquier tipo de esta problemática.

En agosto 18 de 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo con la supuesta intención de que existiera una concordancia con las leyes locales del trabajo, pero básicamente fue para asegurar la intervención del primer mandatario en la vida sindical.

Esta nueva ley reglamentó los sujetos del derecho del trabajo, la fuentes y la libertad de trabajo, los contratos colectivos e individuales, las condiciones generales de trabajo, el reglamento interior de trabajo, el régimen laboral de las mujeres y menores, las obligaciones de los trabajadores y patrones, los trabajos especiales como el ferrocarrilero y el contrato de aprendizaje (el cual en la actualidad no existe en la Ley).

Con la reforma de la Ley en 1970 no se reformaron los textos de la Constitución Política de nuestro País, por lo que siguieron subsistiendo los trabajos nocturnos, peligrosos, insalubres, etc. Sin embargo, se logró un avance en cuanto a que se establecieron criterios que si fueron tomados en cuenta en la siguiente reforma. Los cuales consistían en: 1.- Declaración de Igualdad: No se pueden establecer diferencias entre los trabajadores por motivo de sexo, edad, etc. 2.- Se estableció la jornada extraordinaria: Todo el tiempo extraordinario que excediera al permitido por la Ley, sería retribuido con un porcentaje mayor del salario que corresponda a la jornada de trabajo. 3.- Concepto de labor peligroso o insalubre: Se definió en que consistían dichos términos, comprendiendo los cuales actúen sobre la vida y salud de las personas.

Con una reforma el primero de mayo de 1980 se modificó la Ley Federal del Trabajo, en la cual básicamente se modernizó el aspecto procesal de la legislación.

Existen actualmente especulaciones en cuanto a que se va a reformar la Ley Federal del Trabajo, sin embargo habría que ver en que sentido, buscando la protección del trabajador por sobre todas las cosas, igualmente este sería el momento idóneo para incluir las disposiciones que regulen la discriminación y explotación por la edad. Problema que esta “de moda” en la actualidad tal vez debido a la modernidad, la globalización y la productividad a muerte.

El trabajador cuenta con varios tipos de derechos laborales entre los cuales podemos destacar, los derechos personales. En este grupo se puede mencionar el derecho del trabajador a su integridad moral y física en los centros de trabajo, su derecho a la educación, capacitación y adiestramiento, así como el derecho irrestricto a su libertad de expresión, a un tratamiento respetuoso y digno por parte de la empresa, o la prohibición de prácticas o establecimientos de plantas audiovisuales para controlar al personal.

En los tiempos actuales los patrones rara vez intervienen, en forma directa en la contratación de los trabajadores, ya que dicha función es delegada a departamentos de las empresas llamados de Recursos Humanos, los cuales por supuesto siguen ciertos criterios que van de acuerdo muchas veces a los

que están de moda. Se puede decir que cuando intervienen los patrones son en centros de trabajo pequeños donde no existe personal encargado de esto.

La contratación de personal no solo se realiza por el patrón, sino mediante gerentes o gente designada para tal función, conforme se observa mas evolución tecnológica y globalización mundial es realmente excepcional y tiende a ser sustituida por la negociación profesional.

CAPÍTULO 3

CAMBIOS EN EL MUNDO LABORAL

El acceso a un trabajo digno continúa siendo uno de los grandes retos mundiales. Un futuro sin esperanza, recrudescido por el incremento de la población mundial (3 mil millones de habitantes más en los próximos 25 años) y el consiguiente aumento de la demanda de empleos dignos, actualmente un privilegio de una minoría.

En los años 50, un hombre terminaba sus estudios, quizá tenía dos o tres trabajos de prueba, y luego se asentaba ya en su profesión. Una vez en este trabajo, muchas veces seguía en la misma empresa hasta que se jubilaba. En las grandes corporaciones que dominaban la economía, por ejemplo la U.S. Steel, la General Motors y la IBM, los administrativos solían ascender por el escalafón, hasta alcanzar el puesto más alto antes de jubilarse. Tanto para el obrero como para el ejecutivo se podría predecir cómo se configurarían sus años de adultos: en el trabajo de 9^a 5, de lunes a viernes, durante los 40 años de vida laboral.

Hoy una trayectoria profesional en la que las personas pasan toda su vida laboral en una misma empresa u organización “carrera profesional estable tradicional” es atípica. Las personas están libres de las limitaciones de la empresa, son dueñas de sus carreras. Ya no están obligadas a subir por el escalafón ni a encontrarse en un determinado lugar de la carrera a una edad dada, sino que pueden diseñar sus propios horarios, entrar y salir del mercado laboral o trabajar en casa. Algunos, cambian completamente de dirección, y periódicamente empiezan en campos nuevos. Esta liberación, a pesar de sus ventajas, no es ideal. Se ha comprado al precio de una vida laboral más frágil.

En la generación posterior a la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos que es un país que nos marca una influencia total a nuestro país, tuvo lo que se le llamó la “Economía Mágica”. La gente entraba en las grandes empresas con la confianza de tener un trabajo seguro y de ver cómo su nivel de vida aumentaba de forma regular. Desde 1946 a 1970, los ingresos de los obreros estadounidenses se duplicaron. Todos, obreros y ejecutivos, participaban del éxito. En realidad, Estados Unidos iba camino de convertirse en una sociedad genuinamente igualitaria. Gracias a los muchos empleos muy bien remunerados la clase media se expandía. La diferencia entre ricos y todos los demás se reducía.

Luego apareció la competencia global y la pérdida de los empleos industriales que habían permitido a los obreros construirse una vida de clase media. Al disminuir los trabajos manufacturados, las personas que se encontraban en los niveles de ingresos más bajos se tambalearon. Los que estaban en los niveles superiores también eran más vulnerables. Los gerentes y hasta los directores de las corporaciones de hoy, aunque les va mejor económicamente, están sujetos a contratos temporales, de tiempo limitado, con la posibilidad de reducciones de plantilla o de que se les despidan de forma repentina.

Una gran consecuencia ha sido una diferencia cada vez mayor entre ricos y pobres “mayor desigualdad de ingresos”. Durante los años setenta y especialmente los ochenta, la parte más acaudalada de Estados Unidos se hizo más rica, la clase media se hundió y se empobrecieron más personas.

Este cambio estuvo acompañado de una baja del poder adquisitivo del salario medio. Ahora se solía necesitar dos sueldos para mantener el mismo nivel de vida, lo cual ayudó a asentar otro gran cambio en el mundo laboral: la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo.

Durante la mayor parte del siglo XX, el trabajo esta vinculado al sexo. No ha sido habitual que las mujeres casadas de clase media trabajen. Si sus maridos se lo podían permitir, las mujeres tenían una función bien definida para sus años de adultas: quedarse en casa para cuidar de los niños y de su casa.

Luego llegó el movimiento de las mujeres de los años setenta. Por primera vez en la historia, se animaba a todas las mujeres a que tuvieran su trabajo. Hoy, con casi tres cuartas partes de las mujeres menores de 65 años en el mercado de trabajo, quedarse en casa a tiempo completo se ha convertido en algo atípico. Las mujeres trabajan porque quieren. La mayoría de ellas considera que su trabajo es importante para una vida satisfactoria. Es un sentimiento realista. Las mujeres también trabajan porque tienen que hacerlo. Aunado a la necesidad de contar con dos salarios.

Estos cambios han alterado en forma drástica el trabajo y la jubilación en los países desarrollados. Más que una experiencia masculina, con el hecho de que aproximadamente la mitad de las personas mayores que trabajan sean mujeres, todo lo referente a este aspecto fundamental de la vida se ha convertido en algo que poco tiene que ver con el sexo. En el aspecto positivo, el cambio hacia una vida laboral más desestructurada puede proporcionar un contexto más respetuoso con la edad, en el que las fronteras entre el trabajo y la jubilación se difuminan. Las personas tienen más posibilidades de empezar un trabajo nuevo a los cincuenta años debido a sus despidos, pero sin embargo

tienen mas dificultad a esta edad de poder encontrar alguno dentro de algún establecimiento solamente que sea un negocio propio. Por otro lado, la creciente vulnerabilidad tiene el potencial de permitir que afloren actitudes más irrespetuosas con la edad. En una economía más competitiva, es posible que los trabajadores mayores sean los primeros en ver reducido su horario o trabajo, no sólo porque son más caros, sino porque se piensa que no pueden rendir. Además, como nuestro estatus económico mientras trabajamos determina nuestra situación económica a la hora de jubilamos, un mercado laboral mayor más frágil se puede traducir en un aumento de las tasas de pobreza. ¿Cómo afecta la edad a nuestra capacidad en el trabajo?

3.1 Cambios de Edad de los Trabajadores

Tenemos unos estereotipos sobre la relación entre edad y trabajo: los trabajadores jóvenes son enérgicos, aprenden pronto, les gusta rendir en trabajos mal pagados. Pero son de poca confianza y, lo que es más importante, carecen de la experiencia necesaria para realizar un buen trabajo. Los mayores son responsables y entendidos. Pero para una empresa representan salarios más altos, más pensiones y más ausencias por cuestiones de salud. Y los que es peor, son intratables, no se les puede formar y están anticuados.

Para ver como se equilibran estos pros y contras, los investigadores suelen correlacionar las mediciones del rendimiento laboral y la edad del empleado. Los resultados son de diversa índole. Algunos estudios demuestran que una mayor edad equivale a un mejor rendimiento; otros, al contrario, dicen que equivale a un peor rendimiento; y otros no ven correlación alguna entre edad y trabajo. Harvey Sterns y Michael Mc Daniel Rix, S. Older Workers: How do they measure up? (Trabajadores Mayores: ¿Cómo se miden?) Washington, D.C. American Association of Retired Persons, Public Policy Institute. Al resumir estas Investigaciones, empleando para ello una técnica estadística llamada meta análisis, concluían que, en general, el hecho de ser mayor supone una cierta ventaja en el trabajo. Sin embargo, la relación es tan pequeña que no se puede hacer ningún tipo de generalización.

Si profundizamos un poco en el análisis, la razón de esa falta de consistencia es clara, No tiene sentido correlacionar el rendimiento del trabajo y la edad porque ambas cosas no se deben relacionar de forma lineal e individualizada. La lógica, además de la inteligencia y la creatividad, indica que cuando mejor trabajamos no es al principio ni al final de nuestra vida profesional, sino en el medio.

Sabemos por intuición que quienes empiezan en un trabajo rinden poco, por ejemplo cuando tenemos que nos opere un recién egresado en medicina de 25 años o evitamos el curso del profesor que acaba de terminar la carrera: podría llevar años perfeccionar esa cirugía, semestres de penosa

retroalimentación aprender que es lo que funciona y no funciona en el aula. Queremos a un profesor o un médico que hayan llegado al punto en que, las habilidades se ejercen de forma óptima, la experiencia ha alcanzado el grado superior, y las pérdidas propias de la edad no han aparecido aún.

Sentimientos semejantes hacen que rehuyamos los servicios de un cirujano que ronde los 70 años o al profesor que hasta al final de su carrera de 35 años. No sólo se ponen en duda sus capacidades físicas y mentales, sino que probablemente estas personas no están al día sobre los estudios más recientes. Además, después de tantos años en la profesión ¿no estarán ya quemados, aburridos, o se sentirán indiferentes por lo que hacen?

Es interesante señalar que estas impresiones tiene una base real, sobre todo en lo que se refiere a las fases iniciales de una carrera. Existen diferencias de rendimiento bien delimitadas entre la persona recién llegada a la profesión y la que lleva en ella cinco o seis años. Sin embargo, la competencia del trabajador que encuentra en la mitad de su carrera aparentemente no es mayor que la del que está a punto de jubilarse. De hecho, el segundo tiene al menos una cualidad más deseable que el primero: contrariamente al supuesto de que, después de décadas, el trabajo pierde más interés, la satisfacción por el trabajo alcanza su punto más alto en los últimos años.

¿Por qué ese proceso no se vuelve negativo? Una pista están en el entorno del trabajo. Con la pérdida de los trabajos fabriles, hoy la mayoría de los empleos no implica una actividad manual (el agotador tira y afloja que más se resentiría con las pérdidas propias de la edad). Los trabajos que dependen totalmente de la velocidad, por ejemplo las líneas de ensamblaje, han sido sustituidos por máquinas. En aquellos en que la rapidez de respuesta puede ser importante, por ejemplo en el servicio de comidas o en la toma de reservas, las mejoras que la edad aporta a la capacidad de la persona (cómo llevarse bien con los demás) pueden compensar su lentitud. También se producen las bajas selectivas. Los trabajadores de mayor edad cuyas capacidades declinan se van. Sólo permanecen en el trabajo los más competentes.

Cuando ya somos mayores, además, debemos sentirnos mejor respecto al trabajo porque muchas veces tenemos un trabajo menor. Tenemos un trabajador de mayor nivel, que nos ofrece la creatividad y la autonomía que los investigadores consideran fundamentales para ser feliz en una profesión. También tiene sentido que el trabajo sea más satisfactorio en esos años porque ya sabemos qué es lo que no nos gusta, hemos dejado las situaciones desagradables y hemos encontrado la ocupación que no llena emocionalmente.

Sin embargo, la razón principal de que no se produzca un declive tal vez esté menos en el trabajo que realizamos que en las personas a las que se califica de empleados "mayores". Los trabajadores mayores no son viejos. Tienen entre 45 y 60 años, la edad de mayor creatividad. Esto nos lleva a nuestro tema principal: el destacado proceso de la jubilación como una tercera fase de la vida.

CAPÍTULO 4

EL DERECHO AL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo establece acertadamente en su artículo 3º que 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.

El derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora. El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a los trabajadores, que son la parte más débil en la relación trabajador-patrón. El Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora para mantener el equilibrio en los factores de producción, capital y trabajo.

Hemos visto en la historia los golpes del liberalismo sobre los asalariados, los artesanos, los desocupados y la enorme población sumergida en el fenómeno caracterizado por la pobreza, aparece el derecho del trabajo como una opción de respuesta generada por el movimiento obrero para tensar y frenar mediante las instituciones, el poder económico de las empresas. Superados después los prejuicios de la legitimación de privilegios, por razón del poder económico o la condición social, surge esta disciplina como un nuevo ordenamiento destinado a preservar la dignidad humana y la del trabajo productivo.

Rescatándose de esta forma, la importancia del derecho al trabajo libre, beneficio en el cual el hombre puede realizar sus fines y allegarse los bienes necesarios para tener una vida decorosa. Se eliminó, de esta forma la idea de la esclavitud, más sin embargo, en la realidad podemos observar que todavía existe la discriminación y explotación por la edad lo que se puede decir que es una forma de esclavitud.

Víctor Mozart Russomano y Miguel Ángel Bermúdez Cisneros, en su obra *El Empleado y el Empleador* afirman que debido al actual desarrollo, el derecho del trabajo se caracteriza por representar la resolución legislativa a la problemática económico-política esencial de la actualidad, llamada cuestión social y que puede entenderse en dos sentidos: como el conjunto de males físicos, morales, financieros y políticos que laceran a la sociedad, precipitando el destino de gran parte de la población al desempleo, la ignorancia, la marginación y la miseria. Así también dentro de un contexto mas preciso, como la lucha de clases, motor que genera la injusticia y las reacciones ácratas.(2)

Por su parte George Scelle sostiene que en el marco de dicho proceso, aparece el derecho del trabajo como una manifestación del modelo del libre Estado moderno. Como fenómeno contemporáneo, esta disciplina se define

2 Mozart Russomano, Víctor y Bermudez C. Miguel A.. *El empleado y el empleador*. Cardenas, Mexico, 1982, p 75

y proyecta históricamente como un ordenamiento tutelar de los trabajadores integrados socialmente. Se considera, que con una peculiar dinámica, el derecho del trabajo se confirma como un derecho de clase. (3)

De tal forma, el razonamiento que anima el desarrollo del derecho del trabajo se manifiesta en dos polos: la dimensión de sus instituciones, definida por los hechos laborales que aparecen en la vida social; y su dimensión determinada por los valores que orientan el proceso y la evolución de las ideas. Como consecuencia de la interacción de dichos valores y experiencias, surge un proceso de intensa actividad del que surgen y toman destino las llamadas estructuras normativas.

Junto al ordenamiento vigente, se comprenden aquellas experiencias o prácticas laborales que producen efectos jurídicos, como las normas gestadas por los grupos o las asociaciones sindicales mediante sus estatutos o las negociaciones profesionales que realizan. Por lo mismo se sostiene que el conjunto de normas y fenómenos jurídicos que actúan entre sí constituyen el derecho del trabajo en su sentido objetivo.

3 Scelle, Georges. En Santos Azuela, Héctor, Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México, D.F. 1998, p. 2

Amauri Mascaro Nascimento sostiene que acorde con la actualidad, el derecho del trabajo se suele estimar como el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo. Como disciplina jurídica científica, este derecho regula y estudia el régimen de las relaciones laborales, la determinación de sus sujetos, así como la estructura y existencia de las organizaciones destinadas a su protección y reivindicación profesional. (4)

La aparición del moderno derecho del trabajo, transformó la estructura tradicional del estudio de la ciencia jurídica, además de conferir una nueva orientación a la vida social.

Esta disciplina surge como una imposición del movimiento obrero para rescatar la dignidad de los trabajadores al servicio de la empresa, pese a la moral utilitaria del individualismo liberal decimonónico.

En virtud de que las relaciones laborales presuponen la incorporación del trabajador a una empresa o establecimiento ajenos, aquélla es denominada Derecho del Trabajo Dependiente. En cuanto a las relaciones laborales, esta disciplina aspira a la justicia social como suma aspiración para concertar las relaciones entre el capital y el trabajo, sobre la base de tutelar y promover el interés prioritario del obrero y su familia.

4 Mascaro Nascimento, Amauri. En Santos Azuela, Hector, op. cit , p. 2

Manuel García Fernández describe al derecho del trabajo como el conjunto de normas que regulan los procesos de empleo de los trabajadores por cuenta ajena, lo que incluye tanto la regulación de la organización y actividad normativa de las instituciones que intervienen en estos procesos, como la regulación de las condiciones jurídicas y materiales a que se sujeta la prestación del trabajo y que es resultado de esa intervención. (5)

Como podemos observar el derecho del trabajo tiene una finalidad primordial que es proteger a todas las personas que necesitan trabajar sin limitación alguna, supuestamente debe protegerlos y suprimir la explotación de los asalariados por encima de la productividad y la apertura económica. Por lo tanto no podemos entender porque no se protege lo que establece el derecho al trabajo, el cual es un derecho de todos, sin lugar a dudas se esta violando este principio básico de los mexicanos.

Con una promulgación de un ordenamiento jurídico el trabajo del hombre dejo de ser una misión degradante y se convirtió en la dignificación del quehacer productivo. Surgiendo en el mundo actual, una nueva rama del derecho que ha dado un prestigio a la Constitución en cuanto a la convicción de que el trabajo productivo, en servicio de la sociedad, es un deber prioritario, y

5 García Fernández, Manuel, *Manual del Derecho del Trabajo*. Anel, Barcelona, 1990. p. 10

todos los hombres tienen el derecho a recibir oportunidades decorosas y suficientes de empleo sin importar su edad. Siendo deber del Estado garantizar el derecho a la plena ocupación en sus posibles formas, además de asumir la idea de que los gobiernos democráticos deben fundarse necesariamente en el trabajo.

Es tiempo de reconsiderar la necesidad de preservar el ordenamiento que reivindica al trabajador asalariado, que frente a los retos de la flexibilidad y la calidad total, por encima del concepto de ganancia y atracción de la inversión, garantice una justa participación de la riqueza y una sociedad de bienestar.

El Derecho del Trabajo cuenta con ciertos principios formativos que soportan su sistema de conocimientos. Entre ellos podemos citar el Principio de la Dignificación del Trabajo del Hombre, mismo que debe procurar la integridad de sus empleados, así como el respeto cabal de su persona. En este principio se exige que exista un trato humano para los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones que necesiten en su servicio, la modernidad y su experiencia.

La Libertad de Trabajo es otro de los principios básicos de este derecho de trabajo, el cual se consagra en la Constitución de casi cualquier lugar, el cual se entiende como la potestad de los hombres para dedicarse a la

profesión, industria, actividad o comercio de su preferencia, si es que los mismos son lícitos.

Si bien tenemos en nuestra Constitución inscritos estos principios porque se violan indirectamente, ya que no existe ningún impedimento que estipule que la edad sea un motivo para el desempleo. Es muy importante redactar algunas disposiciones que regulen esta situación, que no existan lagunas que permita que siga sucediendo tantas injusticias y que con ellas se proteja el derecho al trabajo que tenemos todos.

No existe algún reglamento que estipule que hasta los 40 o más años la gente no sea productiva, al contrario es necesario contar con la experiencia que tienen estas personas. Debe haber un término medio, que incluya jóvenes que necesitan trabajar para poder tener experiencia, un adulto medio que esta en evolución y el adulto que deje sus experiencias valiosas a los que empiezan.

Igualmente existe un principio formativo en esta rama, el que previene la igualdad con respecto a la retribución de los asalariados, en la expresión "a trabajo igual salario igual". Este principio forma parte de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Siendo muchas veces vulnerado y a la dádiva frecuentemente de las tendencias actuales hacia la flexibilidad laboral y a la apertura económica de la globalización actual, esta figura se elude con la intención de favorecer un sistema discriminatorio de preferencias y manejos unilaterales de las condiciones de trabajo por las compañías trasnacionales.

Como podemos deducir de estos principios estamos retrocediendo al permitir que se estén violando día con día todos estos puntos, una regulación clara y detallada podrá permitir que se erradique de forma completa tales prácticas que a toda costa se puede vislumbrar como ilícitas. Y si son ilícitas porque no se penalizar pues porque todos nos quedamos sin hacer nada.

Estos principios se orientan a rescatar la importancia y dignidad del hombre libre frente a las corrientes que denigran o pretenden someter a las ganancias de la fuente de trabajo sin importar la trascendencia y respeto del trabajo humano.

Hay que respetar el derecho de preferencia que establece la ley en su artículo 154 en cuanto a la obligación del patrón a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos que no teniendo otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia. No habla de alguna edad específica, solamente se establece la necesidad de mantener a una familia.

También existe un principio de No Discriminación, que prohíbe las prácticas discriminatorias, fundados en motivos como la edad, siendo establecido así por la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 27.2 y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 4.1. Este principio es fundamental en los Estados para garantizar la

protección de los derechos y asegurar la aplicación y vigencia de las garantías de estos derechos.

4.1 La Discriminación y Explotación Laboral en el Menor

El Derecho del Trabajo nos habla de que debe existir un principio de igualdad, en el cual no se pueden establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo, edad, religión, condición social, etc. A trabajo igual salario igual. Se trata de un asunto de dignidad del trabajador y que se debe extender a todos los trabajadores en igual de circunstancias. Sin embargo, no siempre se aplica este principio no logrando una justicia social deseada.

Los problemas de los menores se consideran como asuntos exclusivos de las familias, para la solución de los cuales los padres tienen competencia, con la ayuda a veces de un trabajador social.

En el derecho laboral, es todavía más común. Los conocimientos de los abogados se limitan, a saber que hay una edad mínima para el trabajo. Legalmente, menos de esta edad el trabajo de los menores esta prohibido, y por consiguiente, no se pueden beneficiar de los derechos a con los que cuentan, a cambio, viven en una total ilegalidad que causa que sean objeto de discriminación o explotación.

La Organización Internacional del Trabajo en su informe 2003 dio a conocer los altos índices de los niños trabajadores en el mundo, entre los cuales destacan los siguientes:

- 250 millones de niños entre 5 y 14 años trabajan.
- 8 millones 400 mil caen en la esclavitud doméstica, la prostitución, la pornografía y los conflictos armados.
- Asia representa el 60 por ciento del total mundial de menores trabajadores.
- El segundo lugar lo tiene el Africa Subsahariana con un 24 por ciento.
- América Latina y Europa ostentan el tercer lugar con el 8 por ciento respectivamente.

Los niños representan el sector más vulnerable de la sociedad y muchas veces son víctimas de las peores formas de trabajo. En su informe global 2002, la OIT estima que en el mundo existen unos 250 millones de niños trabajadores entre 5 y 14 años, de los cuales la mitad trabaja jornadas completas. (6)

Muchos de ellos son explotados en trabajos peligrosos como en el campo, las minas y canteras, así como en fábricas de ladrillos y fuegos artificiales. Pero hay otros "menos afortunados", unos ocho millones 400 mil

6 www.oit.com

niños que llegan a caer en los círculos de la esclavitud doméstica, prostitución, pornografía y conflictos armados.

Considero que tomando en cuenta estas cifras alarmantes, no podemos seguir cerrando los ojos ante tal problemática, no debemos seguir con las mismas leyes que solamente se limitan a prohibir el trabajo de menores. Si lo continuamos prohibiendo de forma tajante, lo único que lograremos es fomentar más la explotación y discriminación laboral por su edad.

En México el trabajo infantil es parte de la realidad cotidiana, algunas estadísticas confiables que maneja el INEGI señalan que el número de menores trabajadores es superior a 5 millones. (7)

Todos los días, vemos como innumerables niños de todo el mundo se ven expuestos a peligros que dificultan su crecimiento y desarrollo. Padecen grandes sufrimientos como consecuencia de la discriminación, la agresión, niños que se ven obligados a abandonar sus hogares, que sufren por ser objeto de crueldades y explotación.

Día a día, millones de niños son víctimas de la pobreza y las crisis económicas, con hambre y sin hogar, las epidemias y analfabetismo. Sufren los

⁷ www.inegi.gob.mx

efectos de la falta de crecimiento sostenido en muchos países. Lo cual ocasiona que tengan que buscar un medio de trabajo para poder subsistir y de esta forma no vivir en tales condiciones que no son adecuadas para ningún ser humano, menos un niño.

El trabajo de los menores empieza con la historia del hombre. En un principio su labor fue doméstica, ayudando en labores agrícolas o en talleres del hogar, como artesanos, carpinteros, herreros, panaderos, etc. Posteriormente surgieron pequeñas unidades organizadas a las que se les llamó talleres, ahí los menores participaban en calidad de aprendices.

En la época colonial en México, las Leyes de Indias, que fue la ley que rigió después de la conquista española, incluyeron algunas disposiciones referentes al trabajo de los menores, como fue la prohibición del trabajo de los menores de 14 años; como excepción se le admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de sus padres. Posteriormente en 1856, siendo México una nación libre y soberana, el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, establecía como edad mínima para laborar la de 14 años.

México es un país de jóvenes. De acuerdo con las estadísticas del censo de población del 1995, el número de jóvenes menores de 18 años es de 42,403,782 de un total de 91,158,290 personas como población total, es decir, un cuarenta y seis por ciento de la población son menores de 18 años.

Si bien esta cifra puede parecer de cierta forma prometedora ya que garantiza una fuerza creativa para nuestro futuro como país, también es aterrador el darnos cuenta que existen cifras del Organización Internacional del Trabajo que nos reflejan que existen mas de ocho millones de menores que trabajan sin protección legal, por lo que nos dice que como sociedad no estamos identificando la problemática a tiempo, con el objetivo de diseñar instituciones que garanticen a esta sociedad de una forma estable, que promuevan el desarrollo individual en forma libre y armoniosa, y no una sociedad a la que la discriminación y explotación laboral por su edad ha rebasado en forma incontrolable.

Como un detonador que precipitó la lucha organizada del trabajo contra los excesos del individualismo, el trabajo de los menores dio lugar a una gama de trabajos que reclamaron un trato y reglamentación aparte ya que se necesitaba algo más específico. Fue entonces como aparecieron los trabajos especiales los cuales Santiago Barajas Montes de Oca define como un conjunto de normas que sin apartarse de las disposiciones comunes, operan con exclusividad en algún ramo de la industria, el comercio o el servicio público.(8)

Surgen estos derechos de la inminente necesidad de preservar las raíces, de desarrollar recursos humanos más jóvenes y evitar la explotación de las llamadas medias fuerzas de trabajo.

8 Barajas Montes de Oca, Santiago, *Contratos especiales de Trabajo*. UNAM. Mexico, D.F., 1992, pp. 80 y 81

Inspirado en la sociedad mexicana, De la Cueva, definió al derecho protector de los menores como la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores en cuanto trabajadores. (9)

Se puede desprender de la prohibición general de utilizar los menores de catorce años que esta es la edad mínima de ocupación de acuerdo a lo que establece el artículo 123 apartado A párrafo III Constitucional y 22 de la Ley Federal del Trabajo. Este criterio tuvo su fundamento en los principios de la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (Washington 1919), en los estudios médico-pedagógicos más avanzados y en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1962, de favorecer el desarrollo físico y mental de los menores y la realización de sus estudios elementales obligatorios.

Se puede afirmar que el requisito de la edad mínima para la admisión en el empleo constituye uno de los presupuestos de validez de las relaciones de trabajo, que impide a los menores de catorce años ser considerados como sujetos de las mismas; que sin el requisito de la edad, los menores carecerían de la capacidad jurídica de goce y de ejercicio. Así por capacidad jurídico-laboral debe entenderse la facultad que tiene el trabajador para ser sujeto del derecho del trabajo.

9 De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa, Mexico. 1954. Tomo I, p. 889

Dichas disposiciones son de tipo imperativos, por lo que obligan al patrón y al menor. Al patrón les prohíbe la utilización de menores para el trabajo y a los menores les privan de exigir sus derechos, al menos que el menor sea inhábil, no pierde su derecho a la remuneración y prestación por el trabajo realizado que conserva este derecho cuando hubiere sufrido un riesgo profesional durante la ejecución de sus labores.

En caso de explotación de un menor por parte de patrón se podría establecer una indemnización en favor del menor de por lo menos el doble de la que corresponde al despido injustificado como compensación del riesgo al cual se le expuso.

La razón de este estatuto es salvaguardar el desarrollo del menor, evitar su explotación pero nunca sancionar su inexperiencia; por lo mismo, liberar al patrón de su compromiso laboral frente al menor, sujetándolo solo al débil sistema punitivo vigente, será tanto como castigar al menor por su ignorancia con la pérdida del empleo sin ninguna remuneración y premiar en el patrón su abuso.

Los mayores de catorce años cuentan con facultad de exigir el pago directo de sus salarios, la mayoría de edad, para los efectos laborales, se alcanza a los dieciséis, la deficiencia en su calidad de ciudadanos alcanzado a los dieciocho años no obstaculiza su capacidad jurídica de goce y ejercicio.

Igualmente se podría discutir si la mayoría de edad concedida actualmente no desprotege al menor o compromete su desarrollo físico e intelectual. Debido a la indosincracia del pueblo mexicano, resulta peligroso abandonar a los menores de dieciocho años a su utilización indiscriminada en labores propias de un adulto. Resulta necesario revisar la estructura de las instituciones tutelares de enseñanza y capacitación profesional de los menores, para resolver el problema de su formación y subsistencia, y de tal forma aumentar a dieciocho años la capacidad jurídica plena de trabajo como ocurre en algunos sistemas. Algunos autores afirman que los jóvenes con menos de dieciséis años no deberían desempeñar trabajos remunerativos, sino dedicarse a su instrucción física y mental, que sería conveniente acentuar la intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad en este tipo de contrataciones y controlar las condiciones del empleo.

Debido a que existe la legislación que otorga la libertad de trabajo, la oposición del padre o tutor a dar su autorización para el empleo solo puede fundarse en la comprobación de que al menor no le falta el sustento necesario y que por lo tanto no lo necesita. Sin embargo también debería de comprobarse el caso inverso en el sentido de que muchas veces para los padres no trabajar quieren que los hijos lo hagan, sufriendo de esta forma una explotación por parte de sus progenitores, sin una necesidad imperante de trabajar.

La capacidad jurídica de los menores de dieciséis años esta condicionada a la terminación de la enseñanza obligatoria (artículo 22),

verificando que exista una perseveración de su moralidad, al menos que exista una compatibilidad entre ambas.

Aunado a lo anterior existen ciertas restricciones en cuanto a donde no pueden trabajar los menores por protección a su desarrollo físico. Entre ellas podemos citar las de realizar actividades superiores a sus fuerzas o que impidan o retarden su crecimiento normal (artículo 5, inciso f, Ley Federal del Trabajo); contratar a menores de quince años para el trabajo marítimo y a menores de dieciocho en calidad de pañoleros y fogoneros (artículo 191, Ley Federal del Trabajo); ocupar a menores de dieciocho años en maniobra de servicio público consistente en carga, descarga, estiba, desestiba, alijo y similares (artículos 265 y 267 Ley Federal del Trabajo); utilizar a menores de dieciséis para trabajos subterráneos o submarinos (artículo 175, fracción I, inciso d, Ley Federal del Trabajo); en actividades dentro de establecimientos no industriales después de las diez de la noche (artículo 123, apartado A, fracción, I constitucional y artículo 175 fracción I, inciso g, Ley Federal del Trabajo); y en labores insalubres o peligrosas (artículo 123 apartado A, fracción II constitucional y 175, fracción. I, inciso e, y 176 Ley Federal del Trabajo); también se prohíbe el empleo de menores de dieciocho años para el trabajo nocturno industrial (artículos 123, apartado A, fracción II constitucional y 175 fracción II, Ley Federal del Trabajo); en el extranjero, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general trabajadores especializados (artículos 123, apartado A, fracción XXVI constitucional y 28 y 29 Ley Federal del Trabajo).

Con las reformas de 1970 se reservó la determinación de dichas labores peligrosas o insalubres a los reglamentos, sin embargo, se debió como se contemplaba anteriormente el hecho de dejar al legislador con la posibilidad de contemplar las nuevas situaciones que pudieran presentarse.

De igual forma, para asegurar que se tenga una formación moral, social e intelectual adecuada para los menores, se prohibió: la utilización de menores en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (artículo 175, fracción I, inciso A); en trabajos que pudieran afectar su moralidad o buenas costumbres (artículo 175, fracción I, inciso b), y en trabajos ambulantes, salvo que exista autorización especial de la inspección del trabajo (artículo 175, fracción I, inciso C).

En varios países ante la imposibilidad de la prohibición por la situación económica del país y tomando en cuenta el desgaste excesivo que produce al menor la jornada de trabajo nocturno, se ha reducido y se incrementaron los descansos y salarios.

Todo esto tiene el propósito fundamental de favorecer el crecimiento físico, intelectual y social de los niños que trabajan.

Sin embargo, aun y cuando el trabajo de los menores se protege con condiciones especiales como las que hemos citado, la realidad indica que

existen índices muy grandes de accidentes a los que se expusieron a los niños que trabajan. De igual forma, podemos considerar la explotación de menores de dieciocho, que trabajan en actividades peligrosas como el boxeo, circos, toros, lustradores de calzado, limpiaparabrisas, lanzallamas, payasitos infinidad de oficios que ponen en riesgo su integridad. Estas actividades no las realizan los menores por gusto, sino que lo hacen por necesidades de subsistencia.. Existen casos consternantes, en que los menores llegan a ser el sostén principal de sus familias.

Lo mas preocupante del caso es que no se encuentran debidamente vigiladas por las autoridades del trabajo. Todo esto es debido a que al haber una prohibición de trabajar de forma legal a los menores de catorce años y ante la necesidad o incluso explotación de parte de sus padres se ven en la necesidad de hacerlo en forma que pone en peligro su integridad a cambio de poder trabajar. Y tomando en cuenta que el patrón no tiene permiso para que el niño trabaje se presenta la explotación aprovechándose de la necesidad de ellos. Los patrones que ocupan a los menores pretenden justificar su incumplimiento a las leyes argumentando que les están haciendo un favor toda vez que se arriesgan a sanciones y por lo tanto deben de estar agradecidos y no exigirle un trato digno con derechos.

Aunque la Constitución estableció una jornada de seis horas diarias (artículo 123, apartado A, fracción II) la cual quedó reglamentada en la Ley Federal del Trabajo con igual duración, pero dividida en dos periodos máximos

de tres horas y un descanso intermedio de mínimo una hora. Sin embargo, dudo que se lleve a cabo de forma estricta a lo marcado en la Ley, debido a las presiones de tipo económicas en cuanto a la producción y de los demás empleados que trabajan de forma seguida sin distinciones. Por lo que el patrón se olvida de poner en práctica esta disposición o bien prefiere no emplear a los menores para evitarse problemas.

Para proteger al menor la ley impone al patrón un régimen especial de obligaciones entre las cuales se exige un certificado médico que acredite la aptitud para el empleo (artículo 180, fracción I), promover programas escolares y de capacitación profesional (artículo 180, fracción III, Ley Federal del Trabajo)

Ante la modernidad que vivimos y la exigencia de eficiencia, podemos decir que nada se ha hecho para garantizar el trabajo de los menores y evitar su explotación. Existen muchos proyectos y leyes pero sin un resultado práctico.

Sería conveniente crear un departamento dedicado exclusivamente para el trabajo de los menores. Unas legislaciones específicas a este tema y un departamento dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje especializado en ellos. Que dicho departamento sea el autorizado para dar la autorización de los menores que deseen trabajar, de acuerdo a un estudio económico y social en donde se compruebe que realmente tenga esa necesidad. Además de vigilar conjuntamente con otro departamento de menores en la Procuraduría de la

Defensa del Trabajo que no se violen los derechos de los menores y de tal forma evitar su discriminación o explotación.

Así mismo se necesita la aplicación de sanciones más severas incluso de tipo penal a quienes violen las legislaciones que se debieran realizar para regularlos. Es necesario tomar en cuenta las condiciones reales de México para poder tomarlas en cuenta y realizar una legislación que contemple cualquier situación que se pueda presentar en los menores que trabajan.

Muchas veces el patrón puede considerar que el contratar un menor puede resultarle un peligro, pero considero que el hecho de que el menor no tenga un trabajo que le de lo necesario para subsistir dignamente le ocasionaría a la sociedad un peligro peor a que si se regula estos tipos de trabajo con las debidas protecciones.

Sin embargo en la actualidad vemos y sabemos de casos de menores de la edad reglamentaria que trabajan y que necesitan trabajar por múltiples causas, por lo que debemos adecuarnos a la situación actual y buscar alternativas en las que se pueda garantizar la protección de la niñez que es la finalidad fundamental de su prohibición. Considero que sería más conveniente una legislación que lo permita dentro de ciertas restricciones a ver a miles de niños trabajando en las calles o lugares peores en donde si corre riesgo su vida o trabajar a manos de gente que los explota por su misma ilegalidad.

Un trabajo que se adecue al menor, sin poner en riesgo su físico y una obligación de seguir con sus estudios. Con esto realmente se aseguraría la plenitud del desarrollo de las facultades físicas y mentales de los menores que necesitan el trabajo para subsistir ellos o su familia y que actualmente lo hacen fuera de la ley y en condiciones deplorables.

Necesitamos que los patronos no tengan tantos impedimentos y trabas para contratar a los menores pues por evitarse problemas no los contratan. Por eso considero conveniente que exista una reglamentación en la que a los patronos se les exija contratar cierta cantidad de menores, con certificado médico, con una aprobación del departamento especializado que se debe crear en la Junta, con una capacitación y adiestramiento, etc.

La Nación necesita salvaguardar el desarrollo elemental de los menores pero también no debemos cegarnos ante la realidad que vivimos. Es importante que los menores no sean parte de abusos por su ignorancia, por su pobreza y su falta de asesoría jurídica.

4.2 La Discriminación y Explotación Laboral en el Adulto

Como clave en la vida social el hombre necesita un trabajo tutelar que preserve su integridad y desarrollo material e intelectual.

Debe existir un sistema que se encuentre orientado, desde el punto de vista laboral, a igualar la calidad profesional de los hombres sin importar su edad, disfrutando de idénticos derechos y condiciones generales de trabajo. Se deben tomar en cuenta las diferencias fisiológicas propias de la edad sin desatender al principio de trato igual para trabajo igual.

Ajeno a los retos de eficientismo, productividad, progreso y calidad total el espíritu del ordenamiento laboral debería de tener un propósito esencial de la protección integral del adulto sin importar su edad física sino tomar en cuenta su capacidad y experiencia con la que cuenta.

Con la modernidad y el avance tecnológico, además de la transformación del carácter y la intensidad del mundo contemporáneo, estos principios se han vuelto nulos, cuando la edad no debe constituir un motivo para marginar al trabajador adulto que esta en condiciones de hacerlo en forma productiva.

Las políticas de empleo en la actualidad en muchas ocasiones prohíbe la utilización de adultos mayores de cierta edad que va incluso a partir de los 40 años para el desarrollo de trabajos. Estas políticas limitan el actuar laboral de los adultos en tiempos en que se pide y utiliza el trabajo extraordinario como medio para equilibrar el poder adquisitivo del salario. O en el peor de los casos, para que no sean contratados e incluso explotados por los patrones a cambio de recibir un pago muy reducido. Actualmente podemos observar como son vulnerados dentro del mercado de trabajo.

Hoy, el candidato ideal para una empresa es un graduado universitario de menos de 27 años, con un promedio académico superior a ocho, dominio de un par de idiomas, manejo de PC, un Master de especialización en alguna universidad extranjera de renombre y que ha realizado una pasantía de menos de seis meses en una empresa de primer nivel. Quien tenga estos requisitos obtendrá un rápido acceso a un trabajo.

Pero que ocurre con el adulto mayor de esta edad que tal vez no tenga dichos estudios pero cuenta con la experiencia que la práctica el ha dado el trabajar y que muchas veces es mas valioso que lo estudiado.

También nos podemos preguntar que ocurre con lo que establece la Constitución en su artículo 123 que previene la obligación de los patrones de preferir a los que les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo a su familia.

A simple vista, se puede ver que se están violando los cuatro objetivos del Título Tercero de la Ley de la Materia que establecen: 1.- Generalidad e igualdad del valor del trabajo, 2.- Protección física y mental del trabajador, 3.- Conservación y reproducción de la fuerza de trabajo y 4.- Estímulos para mejorar la relación obrero-patronal y la productividad en el trabajo.

En el primer punto se viola en el sentido de que no valorar de igual forma el trabajo de un adulto joven que un adulto mayor de 35 años. En el segundo punto no hay una protección mental del trabajador pues al no ser contratado sufre de depresiones y físicas al ser explotados por los patrones en virtud de no tener una edad ideal para ellos y como favor a su empleo. El tercer punto es obvio que no hay una conservación de la fuerza de trabajo pues no tienen dicho trabajo al que supuestamente ante la Ley tienen dicho derecho. Por lo tanto el cuarto punto no se da pues no hay ningún estímulo sin trabajo.

La garantía de la estabilidad en las relaciones de trabajo trae consigo ventajas para ambas partes. Cuando el trabajador sabe que su permanencia en el empleo esta asegurada, se siente estimulado para desarrollar mejor su labor y con ello aspirar a obtener una mejor posición dentro de la empresa, la cual resultaría beneficiada. Sin embargo todos sabemos que en la actualidad nadie tiene su trabajo seguro aun y cuando tu cumplas con todos los requisitos y no existan causas para tal, los patrones realizan despidos injustificados en el que el trabajador no puede comprobar lo contrario debido a medios de presión que utilizan muchos patrones que los dejan en estado de indefensa.

La mentalidad del patrón muchas veces suele decirle al trabajador, ¿quieres el trabajo? acepta mis condiciones; ¿estas cansado? ¿no te parece el sueldo?, ¿no satisfacen mis condiciones?, nadie te tiene a la fuerza, eres libre de irte, te estoy haciendo un favor en contratarte cuando a esa edad nadie lo hará. Yo puedo alegar que no cumples con mis condiciones de trabajo, tengo la

facultad de despedirte. Implementando así un caso de una explotación por parte del patrón debido a su edad.

Y si tomamos en cuenta que sinceramente en la Junta muchas veces pesa quien tenga mas dinero y en este caso sería el patrón, el trabajador se deja explotar y ante su imperante necesidad del sustento necesario. Cuantos trabajadores actualmente sufren de discriminaciones en forma de un despido solamente por su "edad avanzada" para ellos de 50 años o más y cuantos de ellos han podido conservar su trabajo, menos de un cinco por ciento. Todos vienen quedando en el desamparo de las leyes, sin trabajo y con cierta edad que los hace presa de discriminación y hasta la explotación por los patrones.

Es cierto que el esfuerzo físico, el gasto de energía, la presión mental y la prolongada actividad manual son los elementos que a juicio de muchos, constituyen el transcurso de los años, el cansancio natural del ser humano pero en particular del hombre que trabaja, sea cual sea la edad que tenga y el tipo de actos o funciones que desarrollo. El organismo humano, independientemente del estado de salud que prevalezca o del adecuado horario de que disponga ajustada a las capacidades personales, no siempre puede equilibrar ese esfuerzo o desgaste fisiológico, ni dominar los estados emocionales por cuyo motivo el trabajador sufre un deterioro, que en ocasiones se puede corregir pero no desaparecer.

Los fisiólogos han supuesto que el periodo activo del hombre que trabaja oscila entre treinta y cuarenta años de su vida y que la edad máxima a la cual debe tener lugar su retiro es entre los sesenta y los sesenta y cinco años de su vida. Hacerlo después no debe aceptarse como obligación, sino por el deseo de aprovechar el tiempo libre que se disponga y a manera de entretenimiento, un escape vital o de distracción creativa.

La realidad nos muestra que el costo de la vida generalmente es más alto por lo que al adulto que no tiene trabajo no le alcanza para subsistir y el jubilado menos ya que el aumento autorizado de una pensión jubilatoria no va de acuerdo con el índice de inflación; otra, que hay trabajadores que se niegan a estar sin trabajar o estar jubilados por considerar que pueden realizar el mismo esfuerzo al llegar a la edad límite por el nacimiento del derecho a la jubilación y por ello aspiran a continuar con su empleo.

Cuantas veces hemos visto que no te dan trabajo solamente porque tienes cierta edad siendo que si tienes la capacidad y experiencia para realizarlos, son criterios de Recursos Humanos que son discriminatorios. Solo basta ver en los requisitos que marcan las empresas y te señalan como edad de 18 a 35 cuando mucho 40 años, siendo que mucha gente de mas de 35 años tienen mucha capacidad y son rechazados.

La Ley marca una edad de 18 a 65 años de edad para poder trabajar siempre y cuando se este en condiciones aptas para realizarlo. Pero la realidad es otra, en la actualidad existe una fuerte discriminación para los mayores de 35 años.

En la actualidad a una persona de 35 años de edad que busca trabajo se le considera no apto para cubrir vacantes porque para ellos esta viejo. Sin embargo, en contraparte se busca que la jubilación sea a los 70 años de edad, lo que nos habla de una incongruencia ya que a los 35 años eres demasiado viejo para ser contratado pero a los 70 años todavía puedes trabajar. Igualmente si a los 50 años de edad pero ya cumplidos tus años de servicio te quieres retirar te dicen que todavía puedes seguir trabajando.

La Ley del Seguro Social concede la pensión de vejez al asegurado que hubiese cumplido sesenta y cinco años de edad, sin necesidad de probar invalidez para el trabajo, así como al trabajador que hubiese cumplido sesenta años de edad y hubiera quedado privado involuntariamente de un trabajo remunerado.

Estas contingencias pueden ser previstas en las leyes, previendo el grado de incidencia que permita tomar las prevenciones necesarias para evitar este tipo de discriminación.

Se deben integrar a las leyes disposiciones que sancionen este tipo de discriminación que es muy evidente a los ojos de todo mundo. Que pasa con el derecho de trabajo que tenemos todos si contamos con la capacidad para poder realizarlo. El trabajador aunque sea mayor de 35 años necesita un trabajo redituable que cubra las necesidades básicas del propio trabajador.

Tal vez se deba exigir así como lo exprese en el caso de los menores, que la ley establezca porcentajes de trabajadores de todas edades. Un grupo de menores, uno de adultos y uno de mayores de 35 años. De igual forma sería conveniente que se estipularan ciertos tipos de incentivos que hagan atractivos el emplear a la gente madura.

El entonces gobernador de Nuevo León, Lic. Fernando Elizondo Barragán, recientemente expresó su deseo de poder eliminar este tipo de situaciones a lo que se enfrentan día a día los adultos mayores de 35 años en busca de un trabajo que le resulte digno y le de lo necesario para subsistir. Una de sus propuestas que considero podría tener éxito es el eximir al patrón del pago del 2% de impuesto sobre nómina con respecto a estos trabajadores. Esta sería una de muchas opciones que resultaría atractivo para los patrones.

(10)

Así mismo, dicen los patrones que quieren evitar accidentes que podrían suceder por su edad y que les representaría una indemnización y jubilación antes de los 65 años. Pero creo que si ordenamos nuestra empresa de tal forma que cada trabajador tenga una función de acuerdo con su edad y su capacidad lograríamos muchos cambios importantes para bien de todos.

Los patrones buscan que sus trabajadores no tengan mucha antigüedad para evitar pagar liquidaciones mayores, así como tener pensionados o jubilados que le representen importes muy altos. Por lo que es mejor liquidarlos a una edad temprana y evitarse muchos pagos posteriores.

El mundo actual en la práctica nos marca parámetros que van fuera de toda lógica. Esta situación esta regulada pero de cierta forma que no se cumple, pues realmente no se esta violando la ley, por lo que se debería de regular en forma mas específica.

4.3 Causas de la Discriminación y Explotación Laboral de acuerdo a las edades

La discriminación y explotación laboral es un problema internacional que tiene sus raíces la mayoría de las veces en la pobreza y en la privación social.

Es ampliamente conocido que la discriminación y explotación por cuestión de la edad, tiene un gran número de factores que la originan y promueven, como la pobreza, la falta de educación y de oportunidades laborales, la sobrepoblación, etc. Aunado al aumento de la población mundial, la longevidad que es una realidad sorprendente y también considerando la incursión de la mujer en trabajos que en tiempos pasados eran destinados únicamente a los hombres, lo cual abrió insospechados horizontes y perspectivas nuevas que obligan a replantear situaciones como la que estamos estudiando.

El crecimiento acelerado de la población ocasiona la existencia de una considerable población joven que ejerce fuerte presión sobre la fuerza del trabajo ocupado, ocasionando una tendencia a la discriminación y explotación laboral por cuestiones de edad.

Si bien es necesario atacar al problema desde sus orígenes, también es importante reaccionar en el caso actual, en el contexto real y cotidiano, en que la delincuencia actúa. Al mismo tiempo se deben tomar acciones para prevenir futuros daños.

La vida cotidiana nos muestra que el anterior argumento y muchos otros que se utilizan para justificar un tratamiento especial, diferente para los menores y adultos que son sujetos a este problema en materia laboral,

convencen cada vez menos a la sociedad y al ofendido por esta situación. Por el contrario, las instituciones y legislaciones con las que cuenta el Estado han sido criticadas y atacadas, ya que se advierte que en lugar de cumplir con su objetivo que es que sin importar su edad la protección del trabajador y su derecho al trabajo se promueve entre los menores y adultos mayores de 35 años la impunidad y por supuesto la discriminación y explotación, lo cual refuerza sus conductas antisociales que con el tiempo, van causando mayores daños en calidad y cantidad a la integridad social.

En este marco injusto, a través de la flexibilización de las nuevas relaciones de trabajo, siempre con la determinación de liberar la dinámica de las economías nacionales, se ha iniciado paulatinamente en México, la transnacionalización de nuestra economía.

El movimiento a corto y a largo plazo de la mano de obra es el resultado de la interacción de factores económicos, sociales, culturales, demográficos y psicológicos. Lo anterior depende, entre otras cosas del tipo de relaciones de producción existentes en los distintos sectores, de los niveles de salario, de la mayor o menor movilidad del factor trabajo, de las relaciones de intercambio que afectan a los diversos sectores cuya producción se orienta al mercado externo, así como a la expansión o contracción de la demanda efectiva.

Los factores políticos afectan también el tamaño y distribución sectorial de la mano de obra, como elementos que inciden a largo plazo en la

contratación de los trabajadores de acuerdo a su edad, entre ellos se identifican los demográficos, los socioculturales y los psicológicos, en su sentido mas amplio, los factores demográficos determinan la oferta de mano de obra al condicionar el tamaño, el crecimiento y la distribución de la misma.

Se estima como peligroso el retorno al sistema de mercado abierto y liberación a las economías, que en México ha generado un impacto social muy severo en relación al pleno empleo y a los niveles de supervivencia suficientes. Se advierte un creciente desempleo a causa de una progresiva inestabilidad en el trabajo, consecuencia inevitable de la reconversión industrial y económica ligada al eficientismo y a los planes de excelencia.

Fundamental ha sido la crisis económica que estalló en los ochentas, en la cual se replantearon nuevos modelos económicos para el crecimiento de los Estados en subdesarrollo. Se generalizaron prácticas de tipo neoliberal. Las crisis financieras y las modificaciones de las políticas macroeconómicas dieron pauta la recomposición de las relaciones laborales y la modernización de las empresas.

Uno de los grandes retos del siglo XXI, es en cuanto a la negociación profesional que se encuentra afectado por políticas neoliberales, que llevan a empobrecer a las poblaciones y afectando el poder adquisitivo del salario. Con estas políticas lo único que se causa es el enriquecimiento de un sector

reducido de empresarios que practican un comercio de globalización y prácticas laborales muy cuestionables.

En la actualidad las empresas tienen que atender los reclamos del libre comercio con el más alto volumen de producción alcanzable mediante el costo más bajo, de manera que siempre incide en los derechos de los trabajadores. Para elevar la productividad con niveles de calidad competitiva, requieren del trabajador más eficiencia y claro mediante salarios más bajos. Como reflejo a estas circunstancias podemos observar que los patrones se niegan a contratar o mantener a los trabajadores de edad adulta pasando de los 40 años y por supuesto a los menores, todo debido a que necesitan mayor actividad en menos tiempo para poder incrementar su producción.

Los trabajadores viven a merced de los ajustes masivos de personal, a la política de impedir la acumulación de la antigüedad (perjudicial para el patrón), o sujetos al riesgo de un despido inmediato cuando no se sujeten a las políticas de la empresa, aunque sean fuera de derecho.

Los sindicatos han exigido el desplazamiento laboral de las personas de edad avanzada para dar lugar al abandono de los puestos y colocar en ellos a trabajadores más jóvenes y permitir el ascenso escalafonario y cubrir las vacantes inferiores o últimas, pues a pesar de que la edad máxima de vida es hoy mayor y menor el número de defunciones respecto de la edad límite para el retiro, ha aumentado la natalidad en todo el mundo.

La persistencia en el desempleo implica que la probabilidad de que un individuo desempleado en este caso por causa de su edad logre conseguir un nuevo empleo resulta inversamente proporcional al tiempo que pasa desempleado. Siendo esto el resultado de dos factores: las habilidades tienden a desactualizarse con el paso del tiempo y los hábitos contrarios al trabajo surgen en los desocupados, por los que el mercado laboral tiende a rechazarlos.

En mi opinión coincido con lo que expresa Silvio Guerra en cuanto a que la globalización de la economía como fórmula integral, no hace sino traducir las viejas formas del imperialismo, adaptadas al mundo del presente, pues si antes se nos imponían por la fuerza, hoy se nos obliga a acatarlas mediante las formas de convenios, leyes y tratados.(10)

El proceso de la modernidad por la globalización de los países en subdesarrollo, ha provocado un abatimiento de los factores productivos a favor de empresas trasnacionales, provocando el desamparo y destrucción de los pueblos.

10 Guerra Morales, Silvio, *Derecho del Trabajo, Globalización de la economía, Derechos Naturales, Eufemismos y mitos gubernamentales una proyección desde la filosofía jurídica laboral*. Sist. Jurídico. Panamá, 1996. p. 143

Con el desarrollo de la globalización, prevalecen las desigualdades en las condiciones de trabajos, acentuando una crisis cada vez mayor que da pie a la discriminación y explotación por cuestiones de edad.

Además las tendencias y realidad del llamado neoliberalismo, han servido de pretexto para encubrirlo con la deseada flexibilidad por el sector patronal y que pretenden hacer trabajar a los hombres de la empresa en la mayoría de las veces a los menores o mayores de edad, como mil usos haciendo evidente una explotación.

Se requiere una nueva política de empleo, que resulte más renovada que estimule la superación individual, con producción de excelencia que reditúe al patrón y al trabajador. Buscar preservar el proteccionismo laboral que se ha visto vulnerado debido al impulso de promover el mercado abierto. Se necesitan políticas laborales flexibles que ofrezcan estabilidad absoluta en los empleos para cualquier edad y que generen estímulos para los trabajadores incluso para que los patronos contraten a esta gente.

Existen condiciones de gran desigualdad que esta provocando el deterioro del derecho laboral en cuanto a que existe una mayor concentración del poder económico en un pequeño grupo (18-35 años) que tienen todas las ventajas y la exclusividad de la mayoría de los beneficios, en tanto que los menores de 18 años y los mayores de 35 años están siendo objeto de una

crisis laboral con marginación evidente y por lo tanto una total injusticia lo cual esta comprobado mundialmente que genera violencia.

Por principio desestabiliza la tranquilidad del trabajador, provocando angustia, desprotección del gobierno, en muchos casos hambruna ocasionado que el trabajador potencialmente útil pero desocupado por políticas modernas sea orillado al delito o a ser víctima de explotación y discriminación.

Todos tenemos expectativas de una vida decente y digna la cual necesitamos proveerla a través de un trabajo de iguales condiciones que en la actualidad se le dificulta a los menores y adultos mayores de 35 años que todavía pueden ser productivos en muchas formas. Hay que saber donde ubicarlos para tener un mejor desarrollo que beneficie a los intereses del patrón y del trabajador. Tal vez, sea importante y benéfico tener dentro de la empresa un grupo de menores, edad media y edad adulta, empleándolos en sitios estratégicos que todos aprendan y den lo mejor de si. El menor que realmente tiene necesidades en su vida va a desempeñarse de una forma idónea con tal de conservar su trabajo y puede aprender de los adultos para llegar a superarlos, son el futuro de las empresas pero que a veces por su edad no tienen la oportunidad de tener experiencia. El adulto que apenas acaba de terminar sus estudios y esta constantemente estudiando una Maestría o doctorado tiene ideas innovadoras que van con la actualidad pero que tal vez asesorado por un adulto mayor de 40 años que tiene años trabajando en empresas pueden perfeccionarlo y de tal forma ofrecer el mejor producto. No

esta peleado con la productividad y calidad el tener trabajadores de todas las edades.

Todos necesitamos tener el derecho a trabajar cuando lo necesitamos sin importar nuestra edad, se deben talvez de ofrecerse estímulos o incentivos a los patronos para que tengan el interés de contratarlos.

Las influencias socioculturales y psicológicas determinan actitudes, valores, habilidades y cúmulo de calificaciones que tenga o posea la mano de obra y junto con los factores económicos explican su menor o mayor grado de utilización y eficiencia en el sistema productivo. Sin embargo, esto no excluye la posibilidad de llevar a cabo cambios en las leyes que protejan a los sectores discriminados y explotados por su edad.

CAPÍTULO 6

RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

6.1 LEGISLACIONES

El Derecho del Trabajo se propone conseguir el equilibrio entre los factores de producción, teniendo en cuenta que el trabajo dignifica a quien lo presta y por ello, debe asegurarse a todo prestador de servicios, el que se lleve en condiciones de seguridad, de higiene, sin discriminaciones, para preservar la vida y salud del trabajador, con respeto a sus derechos como persona humana, defendiendo su dignidad. Tal es el fundamento de los artículos 2º y 3º de la Ley Federal del Trabajo. Se deben cumplir todos los derechos o garantías mínimas que se establecen en el artículo 123 Constitucional para la clase trabajadora.

En su artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo se señalan como función de las normas de trabajo el establecer o conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El artículo 3º expresa en su contexto la libertad, igualdad y dignidad de quien presta un trabajo, prohíbe la desigualdad en razón de la raza, sexo, edad, credo religioso y doctrina política.

De la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, nace para los trabajadores y empresarios el derecho y deber de la estabilidad en el trabajo.

De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se refieren a los menores y sus derechos laborales, el artículo 5, el artículo 12 apartado "A" en sus incisos, II, III y XI de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 5 fracciones IV y XII, el 22, los comprendidos del 173 al 180 ambos incluso el 191, 267, 691 y 995, en cuanto dispone la imposición al patrón de multas de 3 a 155 veces el importe del salario mínimo vigente en el lugar en el tiempo en que se cometa la violación de las normas que rigen el trabajo de los menores.

También existen disposiciones legales expresas que protegen al menor, establecidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el IMSS, el ISSSTE y el DIF.

Posterior a la declaratoria de 1979 como el Año Internacional del Niño, se ve adicionado el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con un párrafo, con el cual se elevan a un rango constitucional los derechos del menor.

El artículo 123 fracciones II y III de la Constitución establece la prohibición del trabajo de menores de dieciséis años en labores peligrosas o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las

diez de la noche; prohibió el empleo de menores de doce años y fijó para los mayores de esta edad y menores de dieciséis, una jornada máxima de seis horas de trabajo, determinando implícitamente la edad mínima de ocupación. La declaración constitucional recoge la tendencia universal del derecho del trabajo de ofrecer una protección especial al trabajo de menores, régimen que habrían de adicionar las legislaciones laborales posteriores.

La Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de 1931, norma programática del artículo 123 de la Constitución reglamentó el régimen laboral protector de los menores, que comprendía la prohibición de su empleo en labores insalubres o peligrosas.

La Ley Federal del Trabajo vigente, de primero de mayo de 1970, reproduce en esencia, el régimen de protección al trabajo de menores de la ley de 1931. Se complementa con diversos reglamentos expedidos por el Poder Ejecutivo Federal y los poderes ejecutivos locales, entre los que pueden mencionarse el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres, de once de agosto de 1934; el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, de cuatro de septiembre de 1934 y el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, de diecinueve de septiembre de 1943.

De acuerdo con la fracción III, apartado A, su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 22 prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años, y de los mayores de catorce y menores de dieciséis

que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo que haya compatibilidad entre estudios y trabajo, y que la autoridad lo apruebe.

Además, los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del Trabajo o de la autoridad política.

En el artículo 23 se establece que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios; esto es, tienen capacidad plena para celebrar por si mismos contratos de trabajo.

Esta legislación, prevista por sector de actividad, deja muchas labores realizadas por niños fuera de su alcance, y por lo tanto, los niños que trabajan en estos sectores no tienen una protección legal.

El artículo 153 inciso F de la Ley Federal del Trabajo, señala los objetivos de la capacitación y adiestramiento, entre las cuales destacan, el actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y proporcionarle información de cómo aplicar la nueva tecnología; preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad y mejorar las actitudes del trabajador. Con esta disposición debemos de considerar que a todos los trabajadores se les debe de capacitar para que pueda seguir desempeñando su

trabajo y no desocuparlo simplemente, sino que con una preparación adecuada podrá por derecho permanecer en su trabajo.

Sin embargo nuestra legislación laboral y el ámbito de protección de los menores, nos muestra que no concuerda con la realidad ya que en la actualidad hay un gran número de menores trabajando en la calle. Por lo que es urgente que a la brevedad se reestructure el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, que trata en forma insuficiente lo relativo al trabajo de los menores de edad. Necesitamos una ley que regule, proteja, beneficie a los menores que aunque no queramos que trabajen lo están haciendo en una forma irregular y ante situaciones que muchas veces son objeto de discriminación y explotación, estamos ante un realidad muy diferente a lo regulado por la Ley.

La legislación actual demuestran una cierta preocupación por la protección de los menores trabajadores, sin embargo, existen grandes deficiencias en cuanto a la realidad actual de los menores de 14 años y alguna referente al trabajo de los adultos mayores de 35 años que en la realidad no consiguen hacer válido su derecho al trabajo.

Es muy importante el señalar que en Estados Unidos de América en 1967 fue creada la Ley sobre la Discriminación por Edad en el Trabajo, la cual establece la ilegalidad de la jubilación obligatoria a cualquier edad, al menos que se trate de un trabajador que labore en donde la edad pueda ir en perjuicio

de la seguridad pública (ejemplo aviación) y prohíbe cualquier discriminación por edad en el trabajo.

Estas disposiciones hacen imposible la discriminación abierta por razones de edad. Siendo esta Ley una prueba fehaciente que si existe tal problemática y que por consiguiente México no se encuentra exento de ella.

Por lo que considero que habría que retomar en México esta Ley y adaptarla de acuerdo a las necesidades de nuestra sociedad mexicana.

6.2 ORGANISMOS INTERNACIONALES

Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos: en la Conferencia de Leeds de 1916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz debería poner fuera del alcance de la competencia de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo. En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente del Tratado de Versalles. Posteriormente la fuerza en las organizaciones obreras logró que en la sesión plenaria de la Conferencia de Paz, se designara una Comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del tratado de paz.

En la conferencia que puso fin a la primera guerra, flotaban las ideas de paz universal y de justicia social, pero fueron contempladas en una vinculación recíproca: la paz universal sería la base para el reinado de la justicia social, pero ésta, extendida sobre todos los pueblos, sería la base más firme para la paz universal. La comprensión de esta relación determinó la creación de la Sociedad de Naciones cuya misión sería la preservación de la paz universal, y bajo la presión de las clases trabajadoras, el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la O.I.T: a) la Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social; b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, un gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos con deseos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

La creación de la O.I.T. fue una creación única de las clases trabajadoras, en el aspecto internacional, significó el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, sobre el cual esta construido. Creando bases de legislaciones para la adopción

de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia, así como la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Una vez concluida la segunda Guerra Mundial la OIT lanzó su último fin, su función ya no se limitaría a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración, con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social.

Asimismo los Convenios y recomendaciones de la OIT deben cobrar vigencia por sí mismos, porque son el resultado de la deliberación, a nivel internacional de las dos clases sociales a las que van a aplicarse y porque en cada estado son un producto del acuerdo de sus representantes del trabajo y del capital. No se puede intervenir en la vida interna de los Estados, sino que los estados cumplan los acuerdos de sus representantes del trabajo y del capital. Sin embargo, si los gobiernos no someten los convenios al órgano constitucional competente o este no los ratifica, los sindicatos obreros en la medida en que sean favorables al trabajo, pueden exigir de las empresas que su contenido forme parte de ellos. Su fin es dirigirse directamente a los trabajadores, a fin de realizar su idea, que es la exaltación del trabajo como el valor supremo de la vida humana y social.

El derecho internacional es un derecho de los hombres, cualquiera que sea el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o doctrina política. Su contenido esencial, esta formado por los siguientes:

1. Declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles: El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

2. La Carta de las Naciones Unidas: Promueven los niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

3. La Declaración de Filadelfia: Reconoce la obligación de secundar la realización de programas aptos para realizar: a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; b) El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permita desarrollar su habilidad y conocimiento; c) Participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan empleo; d) El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; e) la extensión de medidas de seguridad social; f) Una protección adecuada de la vida y salud de trabajadores; g) La protección de la niñez y maternidad; h) Un nivel adecuado de alimentación, de habilitación y medios de recreo y cultura; i) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

4. Declaración Universal de los Derechos del Hombre: Su principal fundamento radica en el respeto integral a la dignidad de la persona humana. Sus disposiciones se relacionan con: satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a la dignidad y libre desarrollo de la personalidad; derecho al trabajo y a la libre elección; condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo; protección contra el desempleo; sin discriminación alguna; remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a la familia una existencia digna para la humanidad.

5. Derecho Internacional Americano del Trabajo: Se ratificó el principio de que el trabajo humano no debe considerarse como mercadería o artículo de comercio. Contiene el principio de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, edad, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica. El trabajo es un derecho y deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

Es importante señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Constitución, el derecho internacional no podrá contrariar las disposiciones del Artículo 123 del ordenamiento en cita, lo que quiere decir que

sólo será aplicable en la medida en que otorgue beneficios mejores a los contenidos en las normas constitucionales.

Con el desarrollo del industrialismo y el encumbramiento del individualismo liberal, se agudizan, las contradicciones abismales entre explotadores y explotados. Se consolida la fuerza del trabajo organizado y se inicia la lucha sostenida por la formación de un derecho obrero.

Los estragos de las dos guerras mundiales dispusieron el intervencionismo del Estado, con la aparición de un ordenamiento reivindicador moderno de los trabajadores del mundo. La universalidad e importancia del fenómeno laboral y el grado de las crisis económicas y políticas, comprometieron al mundo a favorecer la paz mediante la garantía de oportunidades decorosas de trabajo y justicia social en el mundo. De tal manera, se formó el Derecho Internacional del Trabajo, con el propósito de articular un sistema digno de existencia y de trabajo para una comunidad de Estados con diferentes costumbres, organización política, racial y económica. Se necesitaba que todas las naciones se unieran para solucionar los problemas laborales y de tal forma tener una paz universal.

La internacionalización fue propuesta a mediados de siglo XIX arraigándose en diferentes países de Europa: Italia, Suiza, Inglaterra, Francia, Bélgica, Alemania y Países Bajos. Dicho proceso de internacionalización culminó con el Tratado de Paz de Versalles. La Comisión Legisladora de dicho Tratado

estableció las bases de la legislación internacional del trabajo, en las cuales se regulara la estructuración y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo como instrumento para realizar la aspiración de una paz universal con justicia social.

El ordenamiento internacional del trabajo reviste gran importancia toda vez que recolecta, articula y estudia las instituciones y experiencias adoptadas por los pueblos en el mundo, así como en atención a que procura la uniformidad de las legislaciones.

La Organización de las Naciones Unidas fue creada en 1945 al disolverse la Liga o Sociedad de Naciones, la cual tenía competencia para tratar una diversidad de asuntos internacionales en distintas regiones del planeta, marcando así el inicio de una nueva etapa en las relaciones internacionales y en el Derecho Internacional Público. La Sociedad de Naciones fue el primer movimiento eficaz hacia la organización de un orden político y social mundial en el que los intereses comunes de la humanidad podían ser observados por encima de las diferencias raciales, étnicas, religiosas, políticas y de otra índole.

De igual forma surgieron otros organismos internacionales, los cuales representaron un avance en la estructura de la organización internacional de naciones y fueron los organismos que precedieron a los que actualmente conforman la Organización de las Naciones Unidas. Se pueden citar diferentes organismos de carácter jurídico, político, social y económico, entre los cuales

destacan el Comité sobre la Protección de la Infancia; el Comité sobre la Esclavitud; la Organización Internacional del Trabajo (OIT), etc.

De valiosa aportación se puede citar a la Organización Internacional del Trabajo en cuanto se refiere al establecimiento de las denuncias o comunicaciones individuales por violación de los Estados a los derechos humanos de carácter laboral.

Existen dentro del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos unos principios jurídicos que no son sujetos a suspensión temporal bajo ninguna circunstancia, como por ejemplo, en su artículo 8 establece el derecho de protección contra la esclavitud y servidumbre y el derecho al trabajo en su artículo 4. Los Estados, por lo tanto, deben respetar, tales derechos y garantías y las medidas de excepción que impulsan en ningún momento pueden afectar su ejercicio ni su vigencia efectiva.

La Carta de la Organización de las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se comprometen a respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en ellos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, edad, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Existe un órgano importante de protección del sistema universal llamado Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías, que fue creada por la Comisión de Derechos Humanos en su primer periodo de sesiones en 1947. La cual fue creada con el objeto de coadyuvar a las actividades de la Comisión, y para que se especializara en el tratamiento de los nuevos problemas de los derechos humanos. Esta facultada para realizar estudios y formular recomendaciones sobre formas de prevenir la discriminación y proteger los derechos y libertades fundamentales de las minorías. Entre los temas que se ocupan están la discriminación en el trabajo; la explotación de la mano de obra infantil, entre muchos otros temas. Dispone del apoyo de órganos auxiliares, entre el cual destaca el Grupo de Trabajo sobre la Esclavitud.

En el Tratado de Versalles se dispuso en el artículo 23 “con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzaran en asegurar y mantener condiciones de **trabajo** equitativas y **humanitarias** para el **hombre**, mujer y **niño** en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales.” Siendo así como se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sus razones fundamentales por la que se formó la OIT fueron porque la paz universal debe basarse en la justicia social, hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama y si algún país no adopta un régimen de trabajo humano, esto implicaría un obstáculo para los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido también órganos de protección de derechos humanos, entre ellos, el Comité Especial del Trabajo Forzado, que conoce sobre situaciones relacionadas con ciertas medidas que implican la práctica del trabajo forzado por motivos políticos, en todo tipo de situaciones, incluyendo los estados de excepción. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo reconoce que todos los seres humanos, sin diferencia de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica en igualdad de oportunidad. La OIT previene entre muchas situaciones el deber de favorecer el pleno empleo, un régimen protector de niños.

La OIT tiene entre como algunos de sus objetivos el promover niveles de vida más elevados, un trabajo permanente para todos, un respeto universal a los derechos humanos sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y efectividad de sus derechos y libertades.

La OIT ha tenido éxito debido a su estructura tripartita con 50% de representantes de gobiernos, 25% de los trabajadores y 25% de los patrones. Siendo una base a la cual podemos confiar en sus estudios y programas debido a la forma de su organización que protege a todas las partes.

En septiembre de 1990 en las Naciones Unidas, Ciudad de Nueva York se llevó acabo la Cumbre Mundial a favor de la Infancia: "Nos hemos reunido en la Cumbre Mundial a favor de la Infancia para contraer un compromiso común y hacer un urgente llamamiento a nivel mundial para que se dé a todos los niños un futuro mejor. Los niños del mundo son inocentes, vulnerables y dependientes. También son curiosos, activos y están llenos de esperanza. Su infancia debe ser una época de alegría y paz, juegos, aprendizaje y crecimiento. Su futuro debería forjarse con espíritu de armonía y cooperación. A medida que maduren tendrían que ir ampliando sus perspectivas y adquiriendo nuevas experiencias. Sin embargo, en la realidad, la infancia de muchos niños es muy diferente a la descrita."

El sistema universal, si bien ha adoptado una serie de instrumentos de protección internacional y ha establecido diversos órganos y procedimientos de protección, supervisión, control y verificación activa, no ha logrado hasta ahora prevenir y superar las graves dificultades y abusos que se observan en los trabajadores por razón de su edad.

Junto a las normas internacionales de mayor importancia, los convenios de la OIT y los tratados entre los Estados, pueden mencionarse: el ordenamiento internacional, los principios generales de solidaridad, cooperación, reconocimiento de derechos adquiridos, etc. y como el convenio colectivo internacional como norma específica del derecho internacional del trabajo.

El sistema universal carece de un Tribunal Internacional de Derechos Humanos y no dispone de un procedimiento de carácter jurisdiccional que podría permitirle a las Naciones Unidas verificar de manera inmediata y efectiva graves violaciones, abusos y arbitrariedades cometidas por los patrones y Estados en este caso específico.

Significativo es el objetivo de las Naciones Unidas sin embargo, para lograr su perfeccionamiento se necesita nuevos instrumentos jurídicos, iniciativas y mecanismos de protección que perfeccionen las instancias existentes.

De gran importancia tiene el apartado I de la Declaración de Viena que afirmó: "Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes, y se hallan interrelacionados. La comunidad internacional debe tratar a los derechos humanos, a nivel mundial, de manera justa y equitativa, en iguales condiciones y con el mismo énfasis. Aunque es menester tener en mente la importancia de las particularidades nacionales y regionales y

los diferentes contextos históricos, culturales y religiosos, los Estados tienen el deber de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales."

Como parte de la 90 Conferencia Internacional del Trabajo que se celebró del 3 al 20 de junio en Nueva York, la Organización de las Naciones Unidas estableció a partir del 11 de junio del 2002 como Día Mundial contra el trabajo infantil, actividad que hoy afecta a 250 millones de menores en todo el mundo.

Frente a la situación de millones de niños trabajadores a nivel mundial, y al incremento acentuado de esta cifra durante la última década, la OIT ha tenido que modificar sus objetivos. La abolición del trabajo infantil que fue la meta fundamental de la Organización, sigue siendo el objetivo principal, pero se considera que este objetivo no se puede alcanzar de inmediato, sino que debe ser una meta para el futuro. Mientras, el objetivo debe ser la eliminación progresiva del trabajo infantil por medio de programas nacionales, y de forma inmediata, la detección, lucha y abolición del trabajo de los niños más jóvenes y del trabajo insalubre, peligroso, con discriminación y explotación laboral.

Este problema no es nuevo, desde 1919 se elaboró el primer convenio en el que se establecía la edad mínima para trabajar (lo que hoy es el convenio 138 de la OIT).

En cuanto a discriminación y explotación de los menores en 1991 México dio un gran paso al modificar la concepción del menor y de las instituciones encargadas de la justicia de los menores, cuando adoptó la Convención Internacional de los Derechos del Niño, inspirada en la Doctrina de Protección Integral de Naciones Unidas.

México fue uno de los primeros países en firmar en 1919 la Convención Internacional de los Derechos del Niño, la Declaración Mundial y el Plan de Acción de la Cumbre. Sin embargo, a la fecha, sólo ha sido ratificado por 77 países. Cabe destacar que con todo y que existen cada vez más miles de niños económicamente activos, **México es uno de los países que no lo ha ratificado.**

No puedo concebir el motivo que ha ocasionado que no se haya ratificado un Convenio de tal importancia tomando en cuenta la magnitud de esta problemática.

En 1998 en nuestro país había cinco millones de niños trabajadores menores de 15 años, de los cuales más de un millón se desempeñaba como jornaleros y otros cinco mil en las calles; a la fecha 250 mil menores ingresaron al mercado laboral.

La pobreza, la crisis, la discriminación, la emigración y la falta de una ley que proteja los derechos de los niños, entre otras causas, además del deseo de los empleadores para contar con una mano de obra barata, son los principales factores que obligan a los niños a trabajar.

Según cifras de la OIT hay cerca de 250 millones de niñas y niños trabajadores en el mundo, de ellos 30 millones viven en América Latina y el Caribe y la mitad son menores de 15 años.

Un estudio efectuado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) muestra que existen culturas en donde las familias prefieren darle educación al hijo varón antes que a la mujer, por lo que cada vez hay más niñas que se dedican al trabajo doméstico dado su sexo, por lo que son presas fáciles de abusos.

De los más de 120 millones de niños no escolarizados, dice la Unicef, casi las dos terceras partes son niñas. De acuerdo a este estudio la mayor parte del trabajo infantil se registra en África, donde cerca del 41 por ciento de los niños y niñas trabajan; en Asia es del 21 por ciento y en América Latina y el Caribe del 17 por ciento.

Sería importante que la Convención sobre los Derechos del Niño vigilara más constantemente y a fondo que se cumplan los compromisos que tienen establecidos, entre los cuales nos importan los siguientes:

“Iniciar los programas que fomentan la difusión de información sobre los derechos del niño, de acuerdo a los valores culturales y sociales de cada país.” Para poder evitar que sean objeto de discriminación o explotación laboral por su edad.

“Lograr un crecimiento y desarrollo óptimo de los niños, con medidas que erradiquen el hambre y evitar de sufrimientos a los niños.” Elaborar algún programa que permita trabajar y estudiar a los niños que tienen la necesidad sin que se vean afectados sus derechos.

“Nos esforzaremos por que se respete la contribución de la familia al cuidado de los niños y presentar apoyo a los esfuerzos de los padres, las demás personas que se ocupan del cuidado de los niños.” Realizar programas de concientización a los padres para que realicen un esfuerzo para ser mas productivos y evitar que sus hijos menores tengan que trabajar.

“Ejecutar programas encaminados a reducir el analfabetismo y ofrecer oportunidades de educación a los niños, independientemente de su origen y sexo, preparar a los niños para realizar actividades productivas y para aprovechar las oportunidades de aprendizaje permanente.” Contar con programas especiales que les permita tener una educación y una capacitación profesional al mismo tiempo.

“Mejorar la situación de millones de niños que viven en circunstancias difíciles por ser víctimas de las condiciones de desventaja desde el punto de vista social y de los niños explotados. Lograr la protección especial de los niños que trabajan y la abolición del trabajo ilegal de menores.” La única manera de lograr abolir el trabajo ilegal de los menores es convertirlo en una situación dentro de la legalidad pero con condiciones especiales que no afecten el desarrollo de los niños. Tenemos una realidad que no permite como solución el eliminar este trabajo, solamente nos queda realizar programas que lo regulen de forma efectiva de acuerdo a las necesidades de sociedad.

No por ello quiere decir que se hayan eliminado con esta Convención los problemas, todavía falta mucho por hacer porque el problema subiste. Lo importante es tomar mano de todas las instituciones que podamos para unimos y formar una fuerza común a través de leyes, convenciones, inspecciones, acciones que creen conciencia del problema y lo eviten. Igualmente sancionar las faltas de dichos derechos que frecuentemente se violan.

De cabal importancia en relación al tema que nos ocupa es el artículo 32 en donde “Se reconoce el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.” Debemos contar con medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación de esta disposición.

En su artículo 36 dispone “Los Estados Partes protegerán al niño contra todas las formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar.” En la realidad vemos que hay millones de niños que son víctimas de explotación por sus patronos ante la necesidad de trabajar y de hacerlo en forma ilegal.

“Artículo 39: Los Estados Partes adoptarán las medidas apropiadas para promover la recuperación física y psicológica y la reintegración social de todo niño víctima de: cualquier forma de explotación o abuso; tortura y otra forma de tratos, inhumanos o degradantes. Esta recuperación y reintegración se llevarán a cabo en un ambiente que fomente la salud, el respeto de sí mismo y la dignidad del niño.” Es de vital importancia para el bienestar de la sociedad el rehabilitar a estos niños y poder incorporarlos a la sociedad de forma productiva y sin problemas psicológicos que afectan invariablemente a todos.

Debemos apoyarnos en el Comité de dicha Convención a través del Secretario General de las Naciones Unidas a fin de que se realicen estudios sobre los derechos de los niños que están siendo explotados o discriminados en el ámbito laboral por su edad.

El derecho internacional del trabajo ya no se queda tan sólo en el nivel de una regulación externa entre los Estados; es una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores. Su contenido es doble:

por un lado, son los principios fundamentales y por otro las normas, convenios y recomendaciones de la Conferencia de la OIT.

La protección del trabajo de los menores y adultos, a nivel internacional, la encontramos en los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. En cuanto a los menores en el rubro de edad mínima, trabajo nocturno, examen médico y en general de todos los trabajadores sin importar su edad en cuanto al trabajo equitativo y humanitario, derecho de protección contra la esclavitud y servidumbre y el derecho al trabajo.

6.3 CAMPO DE TRABAJO

Para poder conocer mejor el pensamiento de nuestra sociedad con respecto a esta problemática, considere necesario el elaborar una encuesta que fuera enfocada a ser contestada por personas mayores de edad, con estudios mínimos de Licenciatura.

Se procedió a encuestar a un total de 240 personas en la cual nos arrojó unos resultados muy interesantes que a continuación me permito exponer.

De las personas encuestadas el 73 % se encuentran laborando actualmente, un 7% son jubilados y un 20% están desempleados.

Ese 20% de desempleados el que más tiempo tiene buscando trabajo es de dos años y el que menos tiene son 11 días.

En la siguiente pregunta se les cuestiono si han sido objeto de algún tipo de discriminación o explotación en su trabajo por cuestión de su edad. A lo cual respondieron el 47% que no, un 53% expresaron que si han tenido ellos o alguien que conocen alguna experiencia de ese tipo. Se les pregunto en que forma y las respuestas fueron muy variadas desde la persona que le dieron un trabajo muy sencillo y fue marginada por el patrón.

Algunos fueron despedidos para ser reemplazados por gente mas joven, poco salario. Mujeres embarazadas o que contraen nupcias y son despedidas. Que no tienen la experiencia necesaria y cuando la tienen ya sobrepasan la edad que solicitan. Algunos fueron contratados con salarios muy bajos y sin prestaciones debido a su falta ideal para la empresa.

Entre las causas que se encontraron fueron el hecho de que a mayor edad la gente se vuelve menos activa, más lenta sin ser menos productiva, dependiendo del puesto que desempeña. A la necesidad de tener un trabajo y ante la desesperación aceptan cualquiera sin importar las condiciones. Porque los menores de edad no están legalmente posibilitados para trabajar provocando que los patrones los discriminen y exploten a cambio de un trabajo en la mayoría de los casos sin las mínimas condiciones humanas.

En la siguiente pregunta de que si solo contratan a las personas de acuerdo a cierta edad. El 99.9 % de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo de ser un requisito indispensable para ser contratado.

En cuanto a la edad que solicitan para ser contratado las respuestas fluctuaron entre los 18 como mínimo y un máximo de 35 años. Considerando el total de ellos que a los menores de 14 y mayores de 35 años no son contratados fácilmente.

Al cuestionarles si creen que los menores sean capaces de trabajar respondieron un 45 % de ellos que no porque deben de estudiar. El 55% contesto que si son capaces siempre y cuando no sea un trabajo que implique un esfuerzo que dañe la salud del niño y que tenga una necesidad económica. Inculcándoles el sentido de responsabilidad y de superación.

Afirmando la totalidad de ellos que si es una discriminación que no sean contratados los menores de 14 años solamente por cuestión de su edad, tomando en cuenta los casos en que realmente tengan una necesidad económica. Considerando totalmente injusto que tengan que trabajar en trabajos riesgosos y de manera ilegal solamente por no tener cierta edad.

Respondiendo el cien por ciento que si sería mejor el legalizar dicho trabajo. Opinando que al no estar legalizado el trabajo de los menores están expuestos al arbitrio de sus patrones.

En cuanto a los mayores de 35 años igualmente el 100% respondió que si es una discriminación el hecho de que nos los contraten. Expresando que a esa edad tienen más experiencia y sentido de la responsabilidad, siendo la edad un aspecto que no debería ser fundamental como requisito. Aunado a que están en su máxima capacidad productiva. Además de que todos tienen derecho a trabajar sin importar si son mayores de 35 años, es un derecho.

Por último, les preguntamos soluciones que consideraran pudieran terminar con esta problema. Un 13% expresó que no creen que exista alguna solución debido a que el Gobierno no le interesa solucionarlo, solo piensan en su beneficio. El resto 87% considera que el Gobierno tiene la solución en sus manos y si a eso le agregamos que si unimos esfuerzos podremos encontrar una solución, a través de una reorganización laboral y redistribución del trabajo, buscar generar nuevos trabajos que proyecten a los grupos de diferentes edades. Que se elimine la edad para ser contratados siempre y cuando cumpla con la aptitud para el. Legalizar la edad laboral y modificar las políticas de las empresas.

Como podemos observar la mayoría de las personas en nuestra sociedad considera que es una problemática actual que de cierta manera nos afecta a todos, ya sea directa o indirectamente pero al formar parte de esta misma sociedad es nuestro también. Debemos encontrar una solución en la que tengamos todos los mismos derechos y se respete el Derecho al Trabajo digno al que todos aspiramos alguna vez.

APORTACIÓN PERSONAL

El principal capital de nuestro país son sus hombres sin importar su edad mientras sean productivos a la sociedad.

A través de este recorrido pude constatar que existen leyes que regulan el trabajo de los menores en cambio el trabajo de los adultos de 35 años en adelante no hay nada que lo regule en el sentido de que no sean contratados a partir de esta edad. Esto nos lleva a abrir los ojos a la realidad que vivimos y que debemos considerar para poder resolver estos dos problemas que existen. La mayoría de esos menores tienen una necesidad de trabajar para subsistir, por lo que no podemos seguir manejándolo como ilegal y en cuanto al adulto mayor de 35 años todavía en su mayoría son gente productiva y capaz. ¿Porque seguir fomentando tal discriminación? Es urgente tomar cartas en esta problemática para beneficio de nuestra sociedad.

El tema de la edad laboral es de evidente trascendencia social y económica particularmente tomando en cuenta que en México más del 50 % de su población es menor de dieciocho años, y por otra, a la crisis económica que existe actualmente a nivel mundial y que obliga a los jóvenes a trabajar desde muy temprana edad. De ahí el origen de la problemática que se presenta al tener igual número de plazas y tener más niños y adultos sin posibilidad de trabajar por tanto joven que ocupa esos trabajos.

El avance tecnológico operado desde la década del setenta ha impactado fuertemente en la disminución del empleo y el cambio de los perfiles y puestos de trabajo.

Actualmente se busca que las empresas sean productivas pero eso no quiere decir que se haga simplemente con cargo al esfuerzo personal de los trabajadores que en este caso por eso los buscan jóvenes, sin embargo se debe obtener mediante la adecuación de los sistemas de trabajo a todas las edades de acuerdo a su capacidad.

No podemos esperar a que los jóvenes capacitados comiencen a producir para ocupar su lugar en los mercados, se debe preparar también a los que ya están trabajando sin importar que tengan una edad avanzada. Como dicen nunca es tarde para aprender.

El hombre posee por su propia naturaleza una fuerza que le provoca el deseo de superación, el deseo de mejoramiento y la necesidad de seguir aprendiendo, lo cual no esta peleado con la edad.

Las personas orientadas al trabajo tienden a no sentirse vinculadas emocionalmente con él y ante la imperante necesidad de tener un trabajo sin importar en que condiciones se de aun y cuando sufra de discriminación o explotación. Esta indiferencia les permite aceptar las condiciones frustrantes

del trabajo. La satisfacción aumenta cuando existe un ambiente comprensivo y amistoso, cuando se le elogia el buen desempeño, escucha y da opiniones que pueden favorecer el empleo. Estas circunstancias son básicas para el desarrollo de los empleos, sin importar la edad de los trabajadores. Si el patrón no cree y en ocasiones desconoce que si provee de satisfacción al trabajador, este le será mas productivo.

No se puede eliminar los trabajos para estas edades, sino que lo mejor es disminuir los efectos negativos.

En cambio si no hacemos nada al respecto, la insatisfacción puede provocar la frustración de ellos y que los lleve a una conducta agresiva contra la sociedad, el gobierno o los patrones, realizando actos en contra de ordenamiento legal, etc. La insatisfacción laboral de la falta de oportunidades de empleo en este caso por razón de su edad, produce insatisfacción personal, y esto puede llevar al sujeto a la anulación de la autoestima, desesperación, depresión, fracaso y en ciertos casos hasta la muerte.

Todas las fuentes consultadas a pesar de las divergencias que sostienen, en otros puntos coinciden con la importancia de la educación, capacitación y en si del mismo desarrollo del solicitante para poder insertarse en el mercado laboral. Desde las posturas que toman este factor como uno de los que solucionaría el problema de la desocupación hasta quienes no piensan

en la educación y capacitación como solución pero sí como requisito de acceso a puestos laborales.

No existe ley alguna que no pretenda proteger al trabajador sin importar su edad, simplemente no se ha sabido establecer claramente los casos que se presentan en la actualidad y que involucran el derecho al trabajo,

A pesar de las nuevas tendencias que proponen procedimientos y sistemas en donde se percibe al hombre como un elemento muy importante para el proceso de la organización, en la realidad, existe un desprecio hacia los trabajadores menores de edad y por supuesto de los mayores de 35, 40 años promedio.

Si existen oportunidades de trabajo sin discriminación ni explotación sin importar la edad podremos asegurar que se generara la felicidad del trabajador y una producción eficaz. Si estos dos factores funcionan simultanea y sincronizadamente se reforzaran en la complementariedad.

Esta problemática involucra indirectamente a la sociedad en general al presentarse en la persona que lo vivió o lo esta experimentando la cual sufre variadas y penosas situaciones con la cuales el o ella, no es el único que pasa estas contingencias sino las personas que están a su rededor (padres, familia)

La gente desempleada necesita mas educación y capacitación para poder introducirse en una organización que el mismo sector gubernamental y privado promueven, con esto pueden contrarrestar el desempleo con los requisitos que necesitan las empresas de hoy enmarcadas dentro de lo establecido en la ley y la globalización industrial.

Dicen las estadísticas que el ideal de pleno empleo entendido en el marco industrial como la posibilidad de asegurar a cada individuo 100,00 horas de trabajo a lo largo de toda su vida, por lo que hoy, es una meta difícil de alcanzar.

El trabajo a destiempo y la explotación de ellos, son el sometimiento brutal de la persona humana y la negación de su dignidad. Salvarlos de estos azotes es sembrar hoy, para muchos mañanas, la esperanza de un mundo mejor.

Cada año cada década será más difícil obtener un empleo digno, satisfactorio, rentable e ideal, ya que al parecer son más las exigencias y requisitos que tendrán que poseer los candidatos a ocupar una vacante, porque cada vez el número de estos, será mas grande, mejor capacitados, etc.

Tomando en cuenta todos los factores que contribuyen a esta problemática, nos percatamos que lo que está en juego son valores pero sobre

todo se enfrentan derechos individuales, reconocidos universalmente y esenciales para que el individuo sea respetado como un fin en si mismo.

Mientras mayor sea la comprensión, armonía y solidaridad entre los factores de la producción de un país, éste logrará mayores niveles de avance en justicia social e institucional, consideraciones que deben ser propósito fundamental de toda legislación moderna del trabajo.

Necesitamos entender que el trabajo humano no es una mercancía o artículo de comercio; que exista la suspensión del trabajo de los niños y el régimen para el trabajo de menores con las limitaciones necesarias que aseguren su desarrollo físico y educación; el compromiso legislativo de cada país de asegurar un tratamiento económico idóneo para todos los trabajadores que residan en él; la inserción de disposiciones estatales, nacionales e internacionales que eviten dichos tratos así como la organización en cada Estado de una inspección laboral enfocada a su erradicación.

CONCLUSIONES

De una manera sucinta presentaré las conclusiones principales del trabajo desarrollado en esta Tesis:

Como hemos podido ver a través de esta investigación el problema de la discriminación y explotación laboral por la edad esta aumentando de forma considerable en nuestro país y en el mundo, conforme se observa la globalización de los países se presenta con mas frecuencia. Por lo tanto su eliminación no será fácil sino más bien compleja de tipo jurídica, económica, política y por supuesto social, para poder solucionar este problema necesitamos unirnos desde el gobierno, la sociedad, las empresas, sindicatos, organismos nacionales e internacionales. A continuación cito algunas soluciones que considero pueden ayudar a solucionar este conflicto de acuerdo a los diferentes medios que se pueden utilizar.

Se necesita la adecuación en legislaciones de las pretensiones de los trabajadores ante las presiones del mercado actual en las cuales se remontan las condiciones que permiten que se presenten la discriminación y explotación por la edad.

Dichas leyes deben de regular de forma específica el caso de los trabajadores mayores de 35 años que actualmente no les dan trabajo por su edad. De igual forma crear disposiciones que hagan a las empresas el tener adultos mayores trabajando con ellos como un beneficio económico.

Sería conveniente analizar la Ley sobre la Discriminación por Edad en el Trabajo de Estados Unidos de América, adaptarla y perfeccionarla a las necesidades de nuestro país. Con esto estaríamos realizando el primer paso para que se prohíba cualquier discriminación por edad en el trabajo.

Tal y como lo exprese anteriormente la existencia de esta ley en otro país es una prueba de que dicha problemática existe y se necesita regular para hacer imposible la discriminación abierta por razones de edad.

De igual forma el incluir una capacitación y adiestramiento para los trabajadores de dichas edades provocaría que estuvieran preparados para desarrollar su trabajo y de tal forma no existiría impedimento que obstaculizara el elevar el nivel de producción personal y del patrón. Esto permitiría elevar el nivel de vida socio-cultural y económico con una mayor integración al centro de trabajo representando un mejor aprovechamiento de sus habilidades que se traduzcan en beneficio también para el patrón.

Habría que fomentar la asistencia de los adultos a los Centros de Capacitación con los que cuenta actualmente la Secretaría de Educación y en la cual la mayor parte de los que asisten son jóvenes. Esto se debe tal vez al desaliento que tienen los mayores de 35 años que han de pensar para que voy si soy muy viejo para que me contraten las empresas. Estos centros de capacitación preparan a la gente para el trabajo.

El sector de demanda del mercado laboral, expresa que tal vez con una capacitación se mejoraría la oferta laboral y se podría utilizar como política activa del mercado de trabajo ayudando a los desempleados a ser competitivos y adquirir los perfiles requeridos por el mercado laboral.

Se podría exigir al patrón la contratación de personal sin importar su edad siempre y cuando cuente con dicha capacitación y sea laboralmente productivo sin importar su edad. Para que dicha capacitación tenga sentido debe estar orientada a dicho grupo específico (menores y adultos mayores de 40 años) que son foco de discriminación y explotación, con una adecuada implementación y un posterior monitoreo y un registro de efectos que va produciendo. Para de esta forma mejorar los errores que se pudieran tener.

De igual forma estableciendo porcentajes en la Ley que exijan a las empresas cierto porcentaje de trabajadores de diferentes rangos de edad.

El hecho de promover ante el Gobierno el establecimiento de incentivos de diferente índole que se traduzcan en beneficios para el patrón será importante para que se evite la discriminación y explotación por las edades. Son factores que ayudarán a su contratación, en cambio la insatisfacción del personal sin importar la edad provocará ausentismo y su retiro.

En el caso de los menores aparentemente la solución más sencilla sería que se garantizara el cumplimiento estricto de las normas legales protectoras del trabajo de los menores; con ello se pretendería buscar la justicia pero realmente estaríamos muy lejos de la justicia. Las imperiosas necesidades económicas actuales rebasan la bondad de la legislación.

Si tomamos la medida de aplicar estrictamente la ley, en cuanto a prohibir a los menores de 14 años trabajar, sería tanto como arrebatarles el pan y privarlos de contribuir al sostenimiento de sus familias.

Estos menores no trabajan por gusto, sino por necesidad por lo que las normas actuales los perjudican en lugar de protegerlos. Necesitamos una gran medida de trascendencia social que represente una solución a este problema.

No es difícil ver como las legislaciones actuales son un fracaso, solo basta andar en la calle de cualquier ciudad de algún país sin importar si es de primer mundo o no, para darse cuenta que las leyes nacionales e

internacionales que prohíben el trabajo de los menores son obsoletas. El trabajo del menor es algo cotidiano a lo cual lo hemos llegado a ver como algo normal, siendo que no le hemos dado la importancia requerida.

La creación de las legislaciones que regulen este tipo de trabajo junto con los departamentos especializados en menores en la Junta de Conciliación y Arbitraje y uno en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Con el propósito de crear legislaciones que vayan de acuerdo a la actualidad y que vigilen, protejan los derechos de los menores para evitar su discriminación o explotación. Así mismo se puede crear un patronato, en los cuales se comprendan todos los sectores de las diversas orientaciones, en donde confluyan las voluntades de todos los que deseen colaborar en la tarea de lograr que los niños que se ven obligados a trabajar y a renunciar a las actividades de su edad, lo hagan en una ocupación decorosa y en condiciones de dignidad.

Sería conveniente crear este departamento dedicado exclusivamente para el trabajo de los menores. Unas legislaciones específicas a este tema y un departamento dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje especializado en ellos. Que dicho departamento sea el autorizado para dar la autorización de los menores que deseen trabajar, de acuerdo a un estudio económico y social en donde se compruebe que realmente tenga esa necesidad. Además de vigilar conjuntamente con otro departamento de menores en la Procuraduría de la

Defensa del Trabajo que no se violen los derechos de los menores y de tal forma evitar su discriminación o explotación.

De gran importancia que México ratifique la Convención sobre los Derechos del Niño y posteriormente esta Convención vigilara más constantemente y a fondo que se cumplan los compromisos que establecidos.

Debemos apoyarnos en el Comité de dicha Convención a través del Secretario General de las Naciones Unidas a fin de que se realicen estudios sobre los derechos de los niños que están siendo explotados o discriminados en el ámbito laboral por su edad.

Así mismo se necesita la aplicación de sanciones más severas incluso de tipo penal a quienes violen las legislaciones que se debieran realizar para regularlos. Es necesario tomar en cuenta las condiciones reales de México para poder tomarlas en cuenta y realizar una legislación que contemple cualquier situación que se pueda presentar en los menores que trabajan.

El trabajo de los menores deberá ser legal siempre y cuando se compruebe que existe una necesidad económica que avale el necesitar el trabajo. Considero que sería más conveniente una legislación que lo permita dentro de ciertas restricciones a ver miles de niños trabajando en las calles o lugares peores en donde si corre riesgo su vida o trabajar a manos de gente que los explota por su misma ilegalidad.

De igual forma se podría establecer algún tipo de Beca por parte del Gobierno, como el PRONABES que les pagan sus estudios y se les asigna cierta cantidad de dinero para sus gastos. Hasta establecer algún maestro que les de clases por las tardes a esos menores.

En caso de explotación de un menor por parte de patrón se podría establecer una indemnización en favor del menor de por lo menos el doble de la que corresponde al despido injustificado como compensación del riesgo al cual se le expuso.

Si bien es cierto que para poder lograr tal objetivo se tienen que buscar soluciones en la economía del país que nos permita prohibir el trabajo infantil. De otra forma no tenemos las condiciones idóneas para lograrlo. De igual forma en cuanto al trabajo de los mayores de 35 años, necesitamos que existan salarios justos y fondos de ahorro que les permita subsistir en caso de un desempleo. Igualmente propiciar las condiciones para que existan igual oportunidad de trabajo para todos sin importar sus edades.

Necesitamos que los patrones no tengan tantos impedimentos y trabas para contratar a los menores pues por evitarse problemas no los contratan. Sería conveniente una reglamentación en la que a los patrones se le exija contratar cierta cantidad de menores, con certificado médico, con aprobación del departamento especializado que se debe crear en la Junta, con una capacitación, adiestramiento y con tiempo para estudiar.

Ante todo se requiere mas concientización sobre la problemática en todos los niveles de la población, luego será necesario que las autoridades nacionales tomen medidas para evitar la discriminación y explotación por la edad.

Debemos conjugar varias cosas para poder darle una solución a este problema: recabar información, investigarlo, conciliar, supervisar, realizar peticiones y llegar a un acuerdo que se vuelva legislación nacional obligatoria para todos los estados.

Se tienen que estructurar proyectos de grandes alcances, bien vale la pena cualquier empeño cuando los destinatarios de nuestra acción son los niños depositarios del futuro de México y la gente adulta mayores de edad que son la experiencia de nuestra sociedad.

En conjunto, nuestros países cuentan con medios y conocimientos para proteger la vida y mitigar los sufrimientos de las personas que no cuentan con un trabajo que los dignifique y les permita tener lo necesario para subsistir, fomentar el pleno desarrollo de su potencial laboral y hacerles tomar conciencia de sus necesidades, derechos y oportunidades. Necesitamos una institución que ofrezca una oportunidad para que el respeto de los derechos y el bienestar del niño adquieran un carácter realmente universal. Lo importante es lograr una mayor justicia social y económica.

APÉNDICE A

**ENCUESTA SOBRE LA EXPLOTACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR LA EDAD
EN MATERIA LABORAL**

APÉNDICE A

ENCUESTA SOBRE DISCRIMINACIÓN Y EXPLOTACIÓN LABORAL POR
LA EDAD

1. NOMBRE _____

2.- SEXO _____ 3.- EDAD _____

4. DIRECCIÓN _____

5. ESCOLARIDAD _____

6.- TRABAJA ACTUALMENTE:

A) SI _____ DONDE _____ PUESTO _____

B) NO _____ PORQUE _____

CUAL FUE SU ÚLTIMO TRABAJO _____

HACE CUANTO _____

CUANTO TIEMPO TIENEN BUSCANDO TRABAJO _____

PORQUE NO TE HAN CONTRATADO _____

7.- HAS SIDO OBJETO DE ALGUN TIPO DE DISCRIMINACIÓN O
EXPLOTACIÓN EN TU TRABAJO POR CUESTIÓN DE TU EDAD.

A) SI _____ EN QUE FORMA _____

B) NO _____ CONOCES A ALGUIEN QUE SI LO HAYA
SIDO _____

EN QUE FORMA _____

8.- A QUE CREES QUE SE DEBA (CAUSAS) QUE EXISTA LA EXPLOTACIÓN
O DISCRIMINACIÓN LABORAL POR CUESTIÓN DE LA EDAD

9.- DE ACUERDO A TU EXPERIENCIA O DE ALGUN CONOCIDO, DE LO QUE OYES O HAS VISTO CONSIDERAS QUE SOLO CONTRATAN A LAS PERSONAS DE ACUERDO A CIERTA EDAD.

10.- QUE EDAD ES LA QUE SOLICITAN PARA CONTRATARTE

11.- CONSIDERAS QUE A LOS MENORES DE 14 MAYORES DE 35 AÑOS LOS CONTRATAN FACILMENTE.

12.- CREES QUE LOS MENORES DE 14 AÑOS NO SEAN CAPACES DE TRABAJAR

A)PORQUE

13.- CONSIDERAS QUE ES UNA DISCRIMINACION QUE NO CONTRATEN A LOS MENORES DE 14 AÑOS TENIENDO NECESIDAD DE TRABAJAR SOLO POR SU EDAD

A)PORQUE

B) CONSIDERAS JUSTO QUE TENGAN QUE TRABAJAR ILEGALMENTE O EN TRABAJOS RIESGOSOS O PREFIERES QUE SE REGULE LEGALMENTE

14.- EN TU OPINION CREES QUE LA CAUSA DE QUE LOS MENORES SEAN EXPLOTADOS EN SUS TRABAJOS SEA DEBIDO A QUE NO ES LEGAL SU TRABAJO,PORQUE_____

15.- CONSIDERAS UNA DISCRIMINACION EL HECHO DE QUE NO CONTRATEN A LOS ADULTOS MAYORES DE 35 AÑOS SIENDO CAPACES

A)PORQUE_____

16.- CUAL CREES QUE SEA LA SOLUCION PARA ELIMINIAR LA EXPLOTACION Y DISCRIMINACION LABORAL POR LA EDAD_____

BIBLIOGRAFÍA

AJOBORG, GIDEON. Metodología de la Investigación Social. Trillas, México, D.F., 1980.

ARCE GORDILLO, JUAN PABLO. Cuadernos Constitucionales México-Centroamérica. Análisis Comparativo entre los Criterios del Defensor del Pueblo (España) y el Procurador de los Derechos Humanos (Guatemala) en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. UNAM, México, D.F. 1999

BAEZ MARTINEZ, ROBERTO. Principios básicos del Derecho del Trabajo. Editorial PAC, México, D.F. 1999

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. Derechos del Pensionado y del Jubilado. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, UNAM, México, D.F. 2001

BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial ISTA. México, D.F., 1994

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. CAVAZOS CHENA, BALTAZAR. CAVAZOS CHENA, GUILLERMO. Estudio Comparativo de la Legislación Laboral de Estados Unidos, Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, TLC. Editorial Trillas. México, D.F., 1993.

CHANS GOMEZ, ROBERTO. Reflexiones Jurídicas Laborales. Editorial Porrúa. México, D.F. 2000

DAVALOS, JOSE. Los Derechos de los Menores Trabajadores. Camara de Diputados LVIII Legislatura. UNAM, México, D.F. 2001

DAVALOS, JOSE. Un Nuevo Artículo 123 sin apartados. Editorial Porrúa. México, D.F. 1998.

DAVALOS, JOSE. Tópicos Laborales. Tomo I y II. Editorial Porrúa. México, D.F. 1998.

DE BUEN, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I y II. Editorial Porrúa. México, D.F. 1989.

DE BUEN, NESTOR. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, D.F. 2001.

DE BUEN, NESTOR. DE BUEN, CARLOS. El Trabajo, El Derecho y algunas. Editorial Porrúa. México, D.F. 1995.

DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, D.F. 1998.

GRACIDAS, CARLOS L. Esencia Imperativo del Artículo 123 Constitucional. Unión Linotipográfica de la República Mexicana. 1948

GUERRA MORALES, SILVIO. Derecho del Trabajo. Globalización de la Economía. Derechos Naturales. Eufemismos y mitos gubernamentales: una proyección desde la filosofía jurídica-laboral, Sistemas Jurídicos, Panamá, 1996.

HERNANDEZ SAMPIERI, ROBERTO. FERNANDEZ COLLADO, CARLOS. BAPTISTA LUCIO, PILAR. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. México, D.F. 1999

INSTITUTO DE INVESTIGACION JURIDICA. Garantías Jurisdiccionales para la defensa de los Derechos Humanos en Iberoamérica. UNAM. México, D.F. 1992

INSTITUTO DE INVESTIGACION JURIDICA. Las Constituciones Latinoamericanas. Tomo I y II. UNAM, México, D.F. 2002.

KROTOSCHIN, ERNESTO. Manuel de Derecho del Trabajo. De Palma, Buenos Aires, 1993.

LEMUS RAYA, PATRICIA. Derecho del Trabajo y Leyes Complementarias. Editorial Mc Graw Hill, México, D.F. 2002

MELENDEZ, FLORENTIN. La Suspensión de los Derechos Fundamentales en los Estados de Excepción según el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Imprenta Centeno, San Salvador, 1999.

MELENDEZ, GEORGE LEON M. La Unificación del Sistema de Justicia Laboral. Editorial Porrúa. México, D.F. 2000

MOZART RUSSOMANO, VÍCTOR. BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL ÁNGEL. El Empleado y el Empleador. Cárdenas, México, 1982.

OLVERA QUINTERO. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México, D.F. 2001.

PATIÑO CAMARENA, E. JAVIER. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Oxford. México, D.F. 1999.

RAMOS, EUSEBIO. TAPIA ORTEGA, ANA ROSA. Nociones del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial ISTA, México, D.F. 1993

RAWLS, JOHN. Teoría de la Justicia. Fondo de la Cultura Económica. México, D.F. 2000.

ROTUNDA, RONALD D. 1991 Supplement, Modern Constitutional Law. American Casebook Series, 1999.

SANTOS AZUELA, HECTOR. Derecho del Trabajo. Editorial Mc Graw Hill. México, D.F. 1998.

SMITH, JAMES FRANK. Derecho Constitucional Comparado. México-Estados Unidos. Tomo II. UNAM, México, D.F. 1990.

TAMAYO, MARIO. Metodología Formal de la Investigación Científica. Limusa 2ª Edición, México, D.F. 1999.

TRAVIESO, JUAN ANTONIO. Derechos Humanos y Derecho Internacional. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1996.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa. México, D.F. 1962.

VALLARTA PLATA, JOSE GUILLERMO. Introducción al Estudio del Derecho Constitucional Comparado. Editorial Porrúa. México, D.F. 1998.

ZORRILLA, SANTIAGO. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México, D.F. 1997.

ZUBIZARRETA, ARMANDO F. La Aventura del Trabajo Intelectual. Addison-Wesley Iberoamérica. México, 1990.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley de los Derechos Humanos

Ley Federal del Trabajo

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA

ESTADISTICAS

INEGI-Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía

ONU-Organización de las Naciones Unidas

OIT-Organización Internacional del Trabajo

