

242



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**“NORMAS LEGALES CON RESPECTO AL TRABAJO
DE MENORES EN MEXICO, ESTADOS UNIDOS Y LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

237.98

MARIA ISABEL LEYVA LEYVA

**ASESOR :
LIC. ELPIDIO ROMERO RIVERA**



MEXICO.

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México, quien me abrió sus brazos para realizar este sueño que ahora se vuelve realidad.

A la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, por la oportunidad de representarla en el ámbito profesional.

A Dios agradezco todas las bondades con las que bendijo mi vida hasta la fecha, y ruego porque permanezca a mi lado para seguir construyendo sobre la roca, que me de un corazón bueno, que ningún pensamiento vano me aleje de Él.

A mis padres por ser las mejores personas del mundo, por su amor por su apoyo incondicional, por sus sacrificios, desvelos y por ser mis mejores amigos. Papá gracias por tus consejos, por ese impulso que me das para seguir adelante y no desfallecer, por hacer mi sueño realidad. A ti mamá gracias por amarme y apoyarme con tu vida misma, te amo, ¡por fin nos titulamos!

A mi esposo Gregorio, por ser lo mejor que me ha sucedido en la vida, por su motivación, comprensión y ayuda incondicional, que me hacen seguir siempre adelante.

A mis hijos Vanessa, Josaphat, y Gregorio Alberto por ser mi alegría desde que nacieron y por ser la razón de mi existencia.

A todos mis hermanos, cuñados y sobrinas, porque ellos significan muchos momentos felices en mi vida.

Al Licenciado Elpidio Romero Ribera, Director de esta tesis, por querer compartir conmigo este sueño y por haber tenido confianza plena en mi, por su asesoría, orientación y sus oportunas y atinadas observaciones, Gracias por su apoyo incondicional y sobre todo por su paciencia.

A mis amigos y compañeros de trabajo, por darme la oportunidad de realizarme profesionalmente a todos ellos, Gracias.

Normas legales con respecto al trabajo de menores en México, Estados Unidos y la Organización Internacional del Trabajo.

Introducción.	1
Capítulo 1.	
Generalidades del Derecho del Trabajo a partir de la Constitución de 1917.	
1.1 <i>Época constitucionalista</i>	2
1.2 <i>Derecho protector de los menores</i>	7
1.3 <i>Obligaciones especiales de los patrones</i>	10
1.4 <i>Sanciones para el patrón</i>	12
Capítulo 2.	
La influencia educativa en el trabajo para menores.	
2.1 <i>Desde el punto de vista de la O.I.T. (Convenios 16, 58, 90, 112, 123 y 124).</i>	15
2.2 <i>Desde el punto de vista de la normatividad en México.</i>	35
2.3 <i>Desde el punto de vista de la normatividad de los Estados Unidos.</i>	38
2.4 <i>Desde el punto de vista de los Contratos Colectivos de Trabajo.</i>	42
Capítulo 3.	
Predominio y características del trabajo de menores en la fuerza laboral en México y Estados Unidos.	
3.1 <i>En los Estados Unidos Mexicanos.</i>	48
3.2 <i>En los Estados Unidos de América.</i>	52
3.3 <i>La normatividad relativa al trabajo de menores en los Estados Unidos Mexicanos.</i>	56
3.4 <i>La normatividad relativa al trabajo de menores en los Estados Unidos de América.</i>	61

Capítulo 4.

Acatamiento de políticas, prácticas y procedimientos.

4.1	En los Estados Unidos Mexicanos.	67
4.2	En los Estados Unidos de América.	70
4.3	Asistencia para la ejecución-cumplimiento de las leyes sobre el trabajo de menores en los Estados Unidos Mexicanos.	73
4.4	Asistencia para la ejecución-cumplimiento de las leyes sobre el trabajo de menores en los Estados Unidos de América.	74
	Conclusiones	79
	Bibliografía.	81

INTRODUCCIÓN.

En este estudio, no se puede dejar de reconocer que la Organización Internacional del Trabajo ha luchado de manera permanente para mejorar el trabajo de los menores en sus diferentes latitudes; sin embargo para este caso en particular el objetivo consiste en explicar, no obstante los distintos antecedentes de las economías de México y Estados Unidos, la naturaleza de la participación de la fuerza de trabajo de los menores (individuos entre los 12 y los 18 años de edad) en los dos países. Específicamente, este estudio permite discutir las leyes y reglamentos que norman el empleo (remunerado o no) de menores; los niveles generales de participación de este sector en la fuerza de trabajo de las dos Naciones y las políticas y prácticas empleadas por México y Estados Unidos para la aplicación de las leyes de trabajo de menores. Resulta oportuno aclarar que este estudio no intenta hacer juicios comparativos con respecto al papel del trabajo de los menores en cada economía, ni identificar si un sistema legal o de ejecución es superior o inferior al otro. Sin embargo, la información incluida se adhiere al espíritu de promover el entendimiento acerca de las leyes y políticas de cada Nación, así como la instauración, el desarrollo y la ejecución de normas altamente protectoras en ambos países.

Por otra parte, cabe destacar también que este trabajo se enfoca, en primer lugar, a los sistemas de educación de México y Estados Unidos, resaltando los niveles de desempeño educativo de cada uno. En segundo término, se analizó el papel, el predominio y las características del trabajo de menores en la fuerza laboral de los dos países, con un especial interés sobre el "sector informal" o "economía subterránea" y la función desempeñada por el trabajo de menores en este sector. Asimismo, el trabajo permite describir las normas laborales del trabajo de menores de las dos Naciones (leyes, reglamentaciones, políticas y prácticas), el proceso utilizado para alcanzar el acatamiento de esas normas y las acciones de ejecución y cumplimiento. Finalmente, este trabajo permite establecer metas comunes de los dos países con respecto al trabajo de menores, y analiza los medios por los cuales se puede fortalecer su avance con estricto apoyo al Tratado de Libre Comercio.

Capítulo 1

Generalidades del Derecho del Trabajo a partir de la Constitución de 1917.

1.1. Época constitucionalista.

Por su importancia y trascendencia en este trabajo no me está permitido pasar de manera inadvertida la historia del derecho *laboral*, porque es la identificación del hombre en la búsqueda de su progreso, de la libertad y la seguridad, el derecho laboral nace en Inglaterra en el año de 1842 con la primera acción revolucionaria de los trabajadores de la industria textil, conocida como "Revolución Cartista", fue así como el Parlamento Inglés reconoció el derecho de asociación de los obreros que había formado las "Trade Unions" o Sindicatos.

Por otra parte, fue en Francia en el año de 1844 donde tuvo su consolidación el Derecho laboral con su reconocimiento al *derecho de los obreros a la asociación profesional*.

La historia del Derecho del Trabajo en México, se encuentra en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 en donde se dan a conocer los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase obrera, que habían sido la preocupación fundamental en la búsqueda de un sistema de legalidad.

Hoy, ante todo mi objetivo fundamental es dar a conocer los beneficios de esta Ley.

El principio fundamental del artículo 123, fue abandonar el viejo concepto de igualdad entre las partes que ya no funcionaban, para que en un acto de justicia, tratara igual a los iguales y desigual a los desiguales.

En la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución, autorizaba al *Congreso de la Unión*, para legislar en toda la República Mexicana en materia de trabajo. Convencidos de que las necesidades de las Entidades Federativas eran diferentes y requería una reglamentación diferente, así quedó redactado originalmente la mencionada fracción X:

"...X. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir las

Leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes:..."¹

En la actualidad, dicha fracción dispone:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentario del artículo 123.

Cabe destacar que las adiciones a la fracción X, del artículo 73 Constitucional están vigentes a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1982 y 3 de febrero de 1983.

Por otra parte, y sin contravenir el pacto federal, los Congresos de los Estados que integran la República Mexicana, están facultados para expedir Leyes relativas a la relación de trabajo entre los Poderes y los Ayuntamientos del Estado y sus trabajadores y en cuanto a la seguridad social de los mismos, sin contravenir los principios fundamentales del artículo 123 Constitucional.

Las legislaciones de las Entidades Federativas, expidieron un conjunto de Leyes en el período comprendido de 1918 a 1928, destacándose en ello la legislatura del Estado de Veracruz por su expedición de la Ley del Trabajo en su entidad, que no tan sólo es la primera en la República, sino que también orgánicamente la primera en nuestro Continente. Sirve como modelo para las demás Entidades Federativas en la República Mexicana y constituye el precedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley del Trabajo publicada en el Estado de Veracruz reconocía plenamente la libertad sindical y el derecho de huelga, que con el derecho a la contratación colectiva integran la trilogía que es la base y fundamento del derecho sindical moderno.

En el año de 1925, se expide en México la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo, contemplándose algunos aspectos de la huelga; un año después se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en 1927 se dictó un nuevo

¹ Ramos Eusebio Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Pac, S.A. , 2ª Edición, México, 1991, pág. 25.

Decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales. Cabe agregar, que a partir de la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo en el año de 1925 quedó formulada la tesis de que el trabajo subordinado no podía ser considerado como una mercancía; es decir, se apartaba definitivamente la relación de trabajo del derecho común.

La limitación de las Juntas Locales para que intervinieran en conflictos como el de los Ferrocarriles el 28 de abril de 1926, y la declaratoria por Decreto del Ejecutivo, por el cual declaraba, que de acuerdo con el artículo 27 Constitucional de jurisdicción federal, todas las relaciones relativas a la industria minera, involucrando en dichas relaciones a las del trabajador, vino a traer como consecuencia que el 27 de septiembre de 1927, el Ejecutivo publicara el Decreto por el cual crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, quedando ya eximidas las autoridades locales en materia de trabajo para conocer de estos asuntos reservados a las Juntas Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. Finalmente la actual Ley Federal del Trabajo se origina con la promulgada el 18 de agosto de 1931, reformada posteriormente hasta 1970 y 1980, en la que se pretende aunque no del todo que se separe el derecho positivo sustantivo del derecho procesal del trabajo, tal y como la conocemos en la actualidad.

Cabe aclarar también, que la modificación de la fracción XXIX, del Apartado "A", del artículo 123 Constitucional que dio al Congreso de la Unión la facultad para expedir por causa de utilidad pública la **Ley del Seguro Social**, sin embargo, ésta no se expide hasta 1942 en período del Lic. Manuel Ávila Camacho.

En diciembre de 1960, se reforma el artículo 123 Constitucional, adicionándole el Apartado "B" relativo a los trabajadores al servicio de la Federación y del Distrito Federal, esto se realizó en el período presidencial del Lic. Adolfo López Mateos.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, como ya quedó establecido con anterioridad, se expide para adecuar la situación socioeconómica del país derogando la Ley expedida en 1931.

Por lo que hace a las nuevas reformas, a partir del año de 1970 se han realizado diversas modificaciones al marco Legislativo Laboral de la Nación, entre las más importantes se encuentran las siguientes:

- a) El 24 de abril de 1972 se expide la Ley del INFONAVIT con el objeto de que los trabajadores tuvieran acceso a una vivienda digna y decorosa.
- b) El 30 de diciembre de 1973 se instituye el FONACOT para proteger el salario y conservar su poder adquisitivo, creándose un fondo a través del cual se le otorgan créditos institucionales a los trabajadores para la adquisición de bienes y pago de servicios.
- c) En 1975, se incrementa la competencia en razón de la industria de las autoridades federales, reformando la fracción XXXI "A" artículo 123 Constitucional, cuyo fundamento es:
 - 1.- La importancia de la industria.
 - 2.- La afectación de la economía nacional.
 - 3.- Evitar la influencia política y económica de los Gobiernos y de los empresarios de los Estados.

En octubre de 1976, se reforma el artículo 3o. Constitucional y se le reconoce la calidad de trabajadores, al personal administrativo y académico de las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomos por Ley, creándose un capítulo de trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.

En mayo de 1978, se reforma el artículo 123 Constitucional incrementando nuevamente la competencia por industria de las Autoridades Federales.

En mayo de 1978, se reglamentan en la Ley Federal del Trabajo la capacitación y el adiestramiento.

En mayo de 1980, se reforma el Derecho Procesal del Trabajo.

En enero de 1988, se expide la Ley Federal para el Fomento de la Microindustria, para ayudar a la población a constituir núcleos de producción.

El 19 de julio de 1991, se aprueba el Programa Nacional de Capacitación y Productividad en el que se establecen los bonos de productividad para los trabajadores que eleven su nivel productivo, con alta calidad.

El 24 de febrero de 1992, se instituye el Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores, con el objeto de conformar un fondo de ahorro, durante la vigencia de la relación de trabajo que constituya un complemento económico al momento de su retiro, que los ayude a satisfacer sus necesidades cuando no puedan prestar un servicio.

El 12 de diciembre de 1995, se expide una Nueva Ley del Seguro Social, en el período presidencial del Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, e inicia su vigencia el 1o. de julio de 1997.

El 13 de agosto de 1996, fungió como testigo de honor el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, respecto a la integración de la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral.

El 7 de enero de 1997, quedó publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Mediano Plazo denominado Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000.

El 18 de abril de 1997, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes, para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

El 24 de febrero de 1998, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo desregulatorio del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

El 24 de marzo de 1998, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento para la imposición de multas por infracciones a las disposiciones de Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus Reglamentos (INFONAVIT).

Analizando así todo lo anterior, tenemos que, el artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria a través de la contratación individual o colectiva. Esto es, porque el propósito del Constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

1.2 Derecho Protector de los menores.

Al respecto tenemos que los menores como sujetos de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran protegidos por lo dispuesto en el artículo 173 de la Ley laboral, los mayores de 14 años y menores de 16, están sujetos a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo, pero ante todo, está determinado en el artículo 174 de la Ley de la materia, que para que se les permita prestar un servicio personal subordinado y a la vez ser sujetos del derecho laboral, y aún con las limitaciones que se señalan en el artículo de la misma Ley, obtener un certificado médico de aptitud para el trabajo y someterse a exámenes médicos que ordene la Inspección del Trabajo.

Para acreditar su aptitud al trabajo, los mayores de 14 años y menores de 16, deberán ocurrir a la Inspección del Trabajo, a cuya vigilancia y protección están sujetos para que los autorice. De otra manera, existiendo prohibición expresa en la Ley, sin la autorización de la Inspección del Trabajo, los patrones que admitan a un menor de 16 y mayor de 14 serán sancionados.

A mayor abundamiento tenemos que, en los procedimientos "paraprocesales o voluntarios" establecidos en las reformas de 1980, el artículo 988 señala que los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para recabar la autorización para trabajar.

No obstante todo lo anterior, cabe destacar que los lugares prohibidos para la utilización de menores, se encuentra establecida perfectamente en el artículo 175 de la Ley de la materia que a letra dice:

- "... a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.

- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes..."²

Además, también se protege a los trabajadores de dieciocho años, para que no se permita utilizarlos en trabajos industriales nocturnos.

Por lo que hace al concepto de labores peligrosas e insalubres, tenemos que de acuerdo con el artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo el legislador nos dice que son aquéllas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Que los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Como se observa de lo anteriormente manifestado, la misma protección que señala para el menor de dieciséis y mayor de catorce, se hace extensiva a la mujer y al producto en el período gestatorio, considerando en este último caso, que las labores insalubres o peligrosas puedan interrumpir el proceso de desarrollo del producto en gestación, y que de alguna manera además, perjudique la salud de la madre.

Por lo que hace a la jornada de trabajo de los menores de dieciséis y mayores de catorce años, se reduce a seis horas diarias, misma que deberá dividirse en dos períodos máximos de tres horas cada uno, y entre los distintos períodos de la jornada, el menor disfrutará éstos de una hora por lo menos.

Igual que el trabajo de las mujeres, se le prohíbe a los menores de dieciséis años y mayores de catorce, desempeñar jornadas extraordinarias, así como para

² Juan B. Clément Beltrán. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, Décima Séptima Edición, México, 1998 p. 230

realizar trabajo los séptimos días y los descansos obligatorios que se señalan en la Ley Federal del Trabajo, por lo que en caso de que el patrón viole esta disposición pagará un salario triple, es decir, un 200% más del salario ordinario como pena por la violación a la norma de trabajo, contenida en el artículo 178.

Por lo que toca al período de vacaciones que disfrutarán los menores de dieciséis y mayores de catorce años, será de dieciocho días laborables por lo menos cada año. Aunque la ley no lo cita en este apartado, por analogía se aplicará la disposición a que se refiere el pago proporcional, así como el pago de la prima vacacional a que se refiere el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que en caso de que el patrón viole esta disposición pagará un salario triple, es decir, un 200% más del salario ordinario como pena por la violación a las normas de trabajo contenidas en el artículo 178.

Finalmente, cabe destacar que los patrones que tengan a su servicio trabajadores menores de dieciséis y mayores de catorce años, están obligados a exigir a éstos que les acrediten estar aptos para realizar el trabajo contratado, a que se refiere el artículo 174 de la Ley laboral, llevar un registro de inspección especial con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario, y demás condiciones generales del trabajo. Lo anterior, es sin menoscabo de que se dé cumplimiento por parte del patrón a lo señalado en el párrafo segundo del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo referente al cuadro general de antigüedades, cuya formulación está a cargo de una comisión paritaria de trabajadores y patrones, para el solo efecto del reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores transitorios, para hacer valer su derecho de preferencia previsto en el artículo 154 y siguientes de la Ley laboral. Cabe considerar al respecto, que los trabajadores menores de dieciséis y mayores de catorce años deben quedar inscritos en dicho cuadro general de antigüedades.

Resumiendo todo lo anterior tenemos que, es obligación del patrón derivada de la Ley distribuir el trabajo de los menores, de tal manera que dispongan del tiempo suficiente o necesario para cumplir con sus programas escolares, asimismo cumplir con la obligación derivada de la Constitución y de la Ley de capacitar y adiestrar a dichos menores y proporcionar, finalmente los informes que soliciten las autoridades del trabajo.

1.3 Obligaciones especiales de los patrones.

Al respecto, tenemos la disposición expresa en el artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo la cual textualmente dice:

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

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten..."³ _____

Dentro de este cuerpo de obligaciones, el patrón puede analizar libremente lo establecido en el artículo 22 de la Ley de la materia, en donde queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por su parte el artículo 23 en comento ha establecido claramente que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley, los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la autoridad política.

³ Cismént Beltrán, Juan B. Ob. cit pág 231

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Por su importancia y trascendencia resulta oportuno citar la siguiente ejecutoria:

"...*Capacidad para celebrar contrato laboral.* El artículo 19 del Código Laboral fija en dieciséis años la edad a partir de la cual se tiene capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercitar las acciones respectivas: es inconcuso que a esa edad se está plenamente capacitado, para dar por terminado el contrato de Trabajo (D-5254/58, Carmen Vargas Leal, 15 de agosto de 1960)..."⁴

En atención a la ejecutoria anteriormente transcrita, debe entenderse aplicada en la actualidad al artículo 23 de la Ley vigente.

Por otra parte, también cabe aclarar que el menor que tenga dieciséis años de edad está facultado para ejercer no sólo las acciones laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que también puede promover amparo con relación a los juicios laborales, sin necesidad de tutor o representante, no siéndole aplicable lo dispuesto en el artículo 6o. de la Ley de Amparo.

Para englobar todos estos razonamientos especiales fundados y motivados en su alcance y valor por demás determinados bajo el rubro determinado con anterioridad como obligaciones especiales de los patrones, se tiene la obligación de robustecer que tratándose de los trabajadores mayores de dieciséis y menores de dieciocho años, se prohíbe la utilización de sus servicios en:

1.- Trabajos nocturnos industriales. En términos de lo que establece el artículo 175 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. Ya que estas labores exigen un esfuerzo físico considerable y una gran tensión mental.

2.- Buques como Pañoleros o Fogoneros. En términos de lo que establece el artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴ Ciment Beltrán, Juan B. Ob. cit. p. 96.

3.- Fuera de la República Mexicana, salvo que se trate de técnicos, de profesionales, deportistas, y en general trabajos especializados. Todo ello, por disposición expresa en el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo.

1.4 Sanciones para el patrón.

Al respecto cabe destacar que si una mujer en estado de gravidez o un menor prestan servicios no obstante las prohibiciones, tienen el derecho a percibir el pago de los salarios devengados, y a ejercer sus acciones respectivas, con fundamento en lo que establece el artículo 23 de la Ley de la materia, párrafo segundo.

Cabe destacar que por disposición expresa en el artículo 992 de la Ley en comento, las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título Dieciséis, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se harán tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Bajo este principio, cabe hacer la siguiente observación, las sanciones por incumplimiento de las normas de trabajo, se encuentran contempladas desde la Exposición de Motivos de las reformas de 1980, en donde establece las adiciones al Título Dieciséis de la Ley, que las sanciones aplicables a quienes incumplan las obligaciones contenidas en la misma, será en los siguientes términos:

"...Las nuevas disposiciones que se incorporarían a la Ley Federal del Trabajo, sancionan al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes en el juicio de los trabajadores, cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias, o de promover durante el lapso de tres meses; y a las personas que presenten documentos o testigos falsos en el curso del procedimiento..."⁵

Por su parte el artículo 993, establece que al patrón que no cumpla las normas que determinen el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores

⁵ Cirmént Beltrán, Juan B. Ob. cit. p. 649.

mexicanos en las empresas o establecimientos, se le impondrá una multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo dispuesto en el artículo que antecede.

El artículo 994 ha determinado enfáticamente que se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

- I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;
- II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero;
- III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;
- IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;
- V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, y no observe en la instalación de su establecimiento, las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D; y
- VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.

Y así sucesivamente, la Ley Federal del Trabajo ha establecido un sinnúmero de disposiciones, completas todas ellas, en los subsecuentes artículos del 996 al 1010.

Pero de manera muy particular, cabe establecer que el artículo 995 ha establecido que al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

Capítulo 2.

La influencia educativa en el trabajo para menores.

2.1. Desde el punto de vista de la O. I. T. (Convenios 16, 58, 90, 123 y 124.)

Antes de iniciar el estudio correspondiente a los Convenios, es oportuno establecer que en México, la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, se refiere en su Apartado II a las fuentes de derecho del trabajo indicadas en el artículo 17, en los términos siguientes:

"... Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad..."⁶

Es claro el artículo 17 al señalar cuales son las fuentes formales del derecho en materia de trabajo: esto es porque el derecho del trabajo en el siglo pasado era un capítulo del derecho privado, civil y mercantil, pero el nuestro, desde el año en que se promulgó la Constitución vigente, conquistó su autonomía como una rama jurídica independiente. Por otra parte, nuestro derecho del trabajo tiene su fuente en el Artículo 123 Constitucional, lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario de la Constitución. Partiendo de estas ideas, se reconocen como fuentes del derecho del trabajo: la Constitución, las Leyes del Trabajo y sus Reglamentos, los Tratados Internacionales debidamente aprobados; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, de conformidad con la fórmula del artículo 14 de la Constitución, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. El artículo 17 de la Ley de la materia no menciona el derecho común, en primer lugar, porque este término es ambiguo y en segundo, porque cuando contenga principios generales se aplicará en la vida del derecho del trabajo, de conformidad con la ya citada fórmula del artículo 14 de la Constitución.

Al respecto, el maestro Mario De la Cueva ha establecido:

⁶ Clément Beltrán Juan B. Ob. Cit. p. 74

"...Las fuentes del derecho del trabajo siguiendo la famosa definición de Géný, en el sentido de que el jurista se encuentra entre dos planos, uno de los cuales es una actividad científica de conocimiento, que consiste en el acopio de datos de toda índole, doctrinales, históricos, humanos y sociales que son utilizados para inspirar el contenido de la norma, a lo que el maestro francés llama *lo dado*; el segundo, en el que partiendo de *lo dado*, se realiza una actividad técnica, a través de la cual, se llega a la formulación del derecho positivo, mediante el procedimiento establecido, a lo que denomina *lo construido*. También alude a la clásica terminología de Bonnacasse, entre fuentes reales, que el maestro mexicano prefiere llamar materiales o substanciales y fuentes formales. Las primeras proporcionan la substancia de la norma jurídica y las segundas le otorgan a esa substancia la fórmula que las caracteriza como categorías jurídicas, esto es, las fórmulas de manifestarse el derecho..."⁷

En otro aspecto de la misma cuestión, aluden a dos distintas posiciones en torno a la jerarquía de las Leyes; una, que considera del mismo rango a todas las Leyes Federales, ya que México es un Estado Federal; y la otra -a la que se adhiere-, la cual sostiene que las Leyes que emanan de la Constitución, son las *reglamentarias que desarrollan algún precepto del Código Político*, lo que significa, en su opinión, dos especies de normas: Leyes que emanan de la Constitución, llamadas también Leyes Constitucionales y Leyes Federales Ordinarias: De la diferencia apuntada -concluye- se desprende que entre las Leyes del Congreso de la Unión se da una jerarquía: Leyes Constitucionales y Leyes Ordinarias y que las primeras privan sobre las segundas, solución que ratifica la tesis del primado del derecho del trabajo, entre otras leyes, sobre el derecho civil y el mercantil.

Cabe, pues estimar, que las concepciones anteriormente expuestas, acerca de la debatida cuestión de las fuentes del derecho, pueden confluír válidamente en el término empleado en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, al decir que el artículo 17 señala las fuentes formales del derecho del trabajo.

Además, se refiere a los principios contenidos en los artículos 2o. y 3o. y en el Art. 18 de la Ley de la materia, como norma general de interpretación al decir: El proyecto consagra como norma general la interpretación, la realización de las finalidades del derecho del trabajo, señalados en los artículos 2o. y 3o. que son la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el

⁷ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, punto 1, Tomo I, 3ra. Edición Editorial Porrúa, S. A. México, 1975. pp. 125 y 519

propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida. El artículo citado adoptó, además, un principio universalmente reconocido: en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

Ahora bien, analizado así el texto de la norma laboral mexicana, es oportuno pasar el estudio de los convenios de referencia.

El Convenio Núm. 16, establece el examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.

Dicho convenio, con fecha 25 de octubre de 1921, fue sometido a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, todo ello de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de dicha Organización; esto es, mediante una Convocatoria en la ciudad de Ginebra, Suiza, bajo el principio protector de la sociedad trabajadora que se encuentra fundamentalmente en los artículos 1 al 9; los mismos que por su importancia y trascendencia tengo que transcribir:

"...ARTÍCULO 1.- A los efectos del presente Convenio, el término "buque" comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

ARTÍCULO 2.- Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleados a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

ARTÍCULO 3.- El empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, después de cada nuevo examen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo. sin embargo, si el término del certificado caducase en el curso de un viaje, se prorrogará hasta el fin del mismo.

ARTÍCULO 4.- En casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque sin haberse sometido a los

exámenes previos por los artículos 2 y 3 del presente Convenio, a condición de que dicho examen se realice en el primer puerto donde toque el buque.

ARTÍCULO 5.- Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 6.- 1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General. 2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo. 3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 7.- Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

ARTÍCULO 8.- A reserva de las disposiciones del artículo 6, todo Miembro que ratifique el presente convenio se obliga a aplicar las disposiciones de los artículos 1, 2, 3, y 4 a más tardar el 1o. de enero de 1924, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

ARTÍCULO 9.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones y protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo...".⁸

Al respecto, quiero establecer que no obstante que México ha aprobado dicho Convenio por el Senado el 28 de octubre de 1937 y que la fecha de entrada en vigor para nuestro país, es el 9 de marzo de 1938, al analizar el tiempo transcurrido, consideré necesario llevar a cabo una investigación de campo ante las autoridades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para poder establecer por la vía

⁸ S T P S Convenios de la O.I.T. ratificados por México, Tercer Edición, México 1984.

jurisdiccional, cuantos asuntos se habían ventilado en un tiempo de 61 años; me siento orgullosa, porque no encontré en los archivos de este Tribunal, ningún antecedente del cual se desprenda la falta de cumplimiento a la normatividad de dicho convenio.

Con relación al convenio sobre la edad mínima "Trabajo Marítimo" (Revisado), 1936 (Núm. 58) ratificado por México y que entró en vigor en julio de 1952, por ese sólo hecho de acuerdo con el artículo 22 de la constitución de la OIT, México se encuentra obligado, a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo, con la periodicidad que fije el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, una "Memoria de Cumplimiento" mediante la cual informe las medidas que se han llevado a cabo ya sean legislativas tales como leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, instructivos, etc., así como las prácticas como son los contratos colectivos, laudos arbitrales, sentencias judiciales, etc., con el fin de poner en ejecución las normas del citado convenio, conforme a los lineamientos del formulario de memoria respectivo elaborado para esos efectos.

Al respecto, la información señalada, es examinada por la "Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones" de la OIT, quien se encarga de vigilar en esta forma, el pleno cumplimiento de los ordenamientos del instrumento internacional en cuestión.

Por otra parte cabe establecer que la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no ha tenido conocimiento de conflictos relacionados con la aplicación legislativa o práctica de las normas del convenio de referencia; esto es en razón de que por la vía jurisdiccional no se ha presentado ninguna demanda.

Pero sin embargo sí tienen antecedentes en la Subdirección de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, ya que existen depositados los siguientes contratos colectivos relativos al trabajo marítimo:

1.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía naviera "Buques Eventuales y Likes Line", representada por Agencia Latinoamericana, S. A., y el Sindicato de Maniobristas, Carretilleros, Cargadores, Abridores y Conexos de la zona marítima y del Comercio de la ciudad y Puerto de Veracruz. (Octubre de 1987. C.T.M.).

2.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía naviera Veb. Ocutfrancht/Secredere/Rostok, representada por Transoceánica de Vapores, S. A. y

el Sindicato de Maniobristas, Carretilleros, Cargadores, Abridores y Conexos de la zona Marítima y del Comercio de la ciudad y Puerto de Veracruz. (Octubre de 1987. C.T.M.).

3.- Contrato Colectivo celebrado por la Agencia Naviera Likes Line, representada por la Agencia Latinoamericana, S.A. y el Sindicato de Maniobristas, Carretilleros, Cargadores, Abridores y Conexos de la Zona Marítima y del Comercio de la ciudad y Puerto de Veracruz, Ver., C.T.M.- (Octubre de 1987).

4.- Contrato Colectivo celebrado entre la Compañía Naviera "Buques Eventuales y Likes Line", representada por Agencias Generales Marítimas, S. A., y el Sindicato de Maniobristas, Carretilleros, Cargadores, Abridores y Conexos de la zona Marítima y del Comercio de la ciudad y Puerto de Veracruz, Ver. C.T.M. (Octubre de 1987).

5.- Contrato Colectivo de trabajo celebrado entre la Compañía Naviera Plosh Oceans Line, Buques Eventuales, representada por Agencias Generales Marítimas, S. A., y el Sindicato de Maniobristas, Carretilleros, Cargadores, Abridores y Conexos de la zona marítima y del Comercio de la ciudad y Puerto de Veracruz. (Octubre de 1988. C.T.M.).

Por cuanto a lo que establece el artículo 2.2 del Convenio, cabe estimar que la Ley Federal del Trabajo da cumplimiento a tal disposición en los términos de los artículos 173 y 174, que respectivamente dicen:

"Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.- **Artículo 174.-** Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

El Convenio No. 90 relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria, fue aprobado por el Senado el 30 de diciembre de 1955 y entró en vigor para México, el 19 de julio de 1957.

Entre las disposiciones generales mas importantes, tenemos lo concerniente a los artículos 1o. y 6o., los cuales por su mayor trascendencia paso a transcribir:

"...ARTÍCULO 1.

1. A los efectos del presente convenio, se consideran "empresas industriales" principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en los cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
- d) las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

3. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuado en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

ARTÍCULO 6.

1. La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) prescribir las disposiciones necesarias para que esta legislación sea puesta en conocimiento de todos los interesados;

- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer a la creación y mantenimiento de un sistema de inspección adecuado que garantice el cumplimiento de las disposiciones mencionadas.
- e) obligar a cada empleador de una empresa industrial, pública o privada, a llevar un registro o a mantener disposición de quienes puedan solicitarlos, documentos oficiales que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, así como cualquier otra información que pueda ser solicitada por la autoridad competente.

2. Las memorias anuales que deberán someter los Miembros de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrán una información completa sobre la legislación mencionada en el párrafo anterior y un examen general de los resultados de las inspecciones efectuadas de acuerdo con el presente artículo...⁹

En atención a este convenio es preciso establecer que de la investigación minuciosa realizada en los archivos de esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no existe antecedente alguno del cual se desprenda que nuestro país no haya dado el debido cumplimiento al mismo, en virtud de que una sola demanda respecto al caso no ha sido presentada.

El Convenio número 112 relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, fue aprobado por el Senado el 29 de Septiembre de 1960 y con fecha de entrada en vigor para México, fue el de 9 de agosto de 1962.

Con fecha 12 de Abril de 1984, siendo Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Lic. Manuel Gómezperalta Damirón, manifestó a la Organización Internacional del Trabajo que no tenía conocimiento de que en ese Tribunal se haya dictado resolución alguna sobre cuestiones de principios relativos a la aplicación del mencionado Convenio.

⁹ S T P S. Convenios de la O I T. ratificados por México. Ob. cit. págs. 155 y sig.

Con fecha 6 de julio de 1992, siendo Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Lic. Miguel Ángel Pino de la Rosa, manifestó al Dr. Gastón Novelo Von Glumer, asesor del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social en Asuntos Internacionales, que la Ley Federal del Trabajo da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio, en los términos de los artículos 173 y 174, que respectivamente dicen:

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

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

Además, los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, deberán obtener autorización para trabajar, según previene el artículo 988 de dicha Ley, que dice:

"Artículo 988.- Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad ente los estudios y el trabajo.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente".

El Convenio número 123 relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, fue aprobado por el Senado el 29 de diciembre de 1967, y con fecha de entrada en vigor para México, fue el 29 de agosto de 1969.

Por su importancia, cabe transcribir el artículo 4 del Convenio, el cual en lo conducente textualmente dice:

1. La autoridad competente deberá tomar todas las medidas necesarias, comprendido el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la efectiva observancia de las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, se compromete a mantener un servicio de inspección apropiado para controlar la aplicación de las disposiciones del Convenio, o a cerciorarse de que se efectúa la inspección apropiada.
3. La legislación nacional deberá determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones del presente convenio.
4. El empleador tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la misma y cuya edad exceda en menos de dos años de la edad mínima de admisión especificada. En este registro se anotarán:
 - a) La fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible.
 - b) La fecha en que la persona fue empleada o trabajó en labores subterráneas en la empresa por primera vez.
5. El empleador pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores que lo soliciten, las listas de personas empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina y cuya edad exceda en menos de dos años de la edad mínima de admisión especificada. En esas listas se indicarán la fecha de nacimiento de esas personas y la fecha en que fueron empleadas o trabajaron en labores subterráneas en la empresa por primera vez.

Al respecto, es preciso establecer que en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no existe ningún antecedente, del cual se desprende falta de cumplimiento por parte de nuestro país, toda vez que por la vía jurisdiccional no se ha ventilado ningún juicio.

Finalmente el Convenio 124, relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, fue aprobado por el Senado el 5 de diciembre de 1967 y entro en vigor para México, el 29 de agosto de 1969.

Por su importancia y trascendencia, paso a transcribir los artículos 2. 3 y 4.

"...ARTÍCULO 2.

1. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de *personas menores* de 21 años, se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

2. Podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre 18 y 21 años, si la autoridad competente, después de oír el *dictamen médico* y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes o más efectivas que las estipuladas en el párrafo 1.

ARTÍCULO 3.

1. Los exámenes médicos previstos en el artículo 2:

- a) deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y el control de un médico calificado aprobado por la *autoridad competente*;
- b) deberán ser certificados en forma apropiada.

2. Se exigirá una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico inicial y también, si se la considera necesaria desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes periódicos.

3. Los exámenes médicos exigidos por el presente Convenio no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores.

ARTÍCULO 4.

1. La autoridad competente deberá tomar todas las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la efectiva aplicación de las *disposiciones del presente Convenio*.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete, sea a mantener un servicio de inspección apropiado para controlar la aplicación de las disposiciones el Convenio, sea a cerciorarse de que se efectúa la inspección apropiada.

3. La legislación nacional deberá determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

4. El empleador tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y que no tienen 21 años. En este registro se anotarán:

- a) la fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;
- b) indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación;
- c) un certificado que atestigüe la aptitud para el empleo, sin contener ningún dato de carácter médico.

5. El empleador pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores que lo soliciten, los datos a que alude el párrafo 4 anterior...".¹⁰

Al respecto, cabe establecer que si bien es cierto no existe antecedente en la Junta de Conciliación y Arbitraje, con relación a que por la vía jurisdiccional se hayan presentado algunas demandas en contra de los patrones por falta de cumplimiento al Convenio, también lo es que con fecha 21 de octubre de 1988, el entonces Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Lic. Miguel Ángel Pino de la Rosa, proporcionó información al Dr. Gastón Novelo Von Glumer quien fuera asesor del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social en Asuntos Internacionales, para que por su conducto fuera presentada a la Organización Internacional del Trabajo en la Duodécima Reunión de Industrias Mexicanas en Ginebra, Suiza.

Dicha información se encuentra actualmente en la Subdirección de Contratos Colectivos de dicho Tribunal, la misma que por su alto contenido jurídico pasa a formar parte de este trabajo y se da a conocer en el siguiente orden:

Seguridad y salud en las minas distintas de las de carbón. En materia de seguridad e higiene en el trabajo, en los contratos colectivos de trabajo celebrados entre las empresas mineras y los sindicatos respectivos, contienen capítulos especiales para proteger la salud de los trabajadores.

S T P S Convenios de la O.I.T. ratificados por México. Ob. cit. pág. 284.

- a) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía Minera de Cananea, S. A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R.M., con fecha 28 de agosto de 1987, actualmente en vigor.
- b) Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la empresa minera San Francisco del Oro, S. A. de C.V. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R. M., de 1985: Capítulo XVIII de la Higiene del Trabajo.

Tales cláusulas están en vigor actualmente, porque la revisión del contrato atañe al incremento de las prestaciones salariales y de otra índole.

En cuanto a la asociación de esfuerzos de trabajadores y sindicatos para mejorar el medio ambiente de trabajo, cabe citar que el Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de 5 de junio de 1978, dispone en su artículo 194, que deberán constituirse en las empresas, Comisiones de Seguridad e Higiene integradas con igual número de representantes obreros y patronales y funcionando en forma permanente.

El artículo 214 de dicho Reglamento establece los servicios preventivos de Medicina del Trabajo que realizarán las siguientes actividades:

- I. Determinar las condiciones de salud de los trabajadores y promover su mejoría;
- II. Investigar las condiciones ambientales en las que los trabajadores desarrollen sus labores;
- III. Analizar los mecanismos de acción de los agentes agresores para el hombre en el trabajo;
- IV. Promover el mantenimiento de las condiciones ambientales adecuadas y proponer las medidas de seguridad e higiene que deban adoptarse;
- V. Detectar las manifestaciones iniciales de las enfermedades en los trabajadores con el fin de prevenir su avance, sus complicaciones y secuelas y;

VI. Administrar los medicamentos y materiales de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar al personal que los preste.

Art. 215.- Los servicios preventivos de medicina del trabajo a que se refiere el Artículo 213, coadyuvarán en la orientación y en su caso a la capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

Art. 216.- Para los servicios a que se refiere el artículo 213 las autoridades del trabajo promoverán la capacitación de los especialistas en medicina del trabajo.

El mismo Reglamento, en su artículo 218, dispone que los servicios de Seguridad e Higiene realizarán las siguientes actividades:

- I. Investigación de las condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo;
- II. Análisis de los mecanismos de acción de los agentes agresores para el hombre en el trabajo;
- III. Promoción del mejoramiento de las condiciones ambientales en los centros de trabajo;
- IV. Investigación de las causas productoras de accidentes y enfermedades en el centro de trabajo; y
- V. Desarrollo de programas preventivos de seguridad e higiene.

Art. 219.- Los servicios de seguridad e higiene a que se refiere el artículo 217, coadyuvarán a la orientación y en su caso, a la capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos de trabajo.

Art. 220.- Para los servicios a que se refiere el artículo 217, las autoridades del trabajo promoverán la capacitación de los técnicos y especialistas en higiene y seguridad industrial.

Además existe el Reglamento de Seguridad en el Trabajo de las Minas, publicado en el Diario Oficial del 13 de marzo de 1967.

NOTA.- El Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R.M., me proporcionó el texto de un Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo de las Minas, aparentemente expedido por el Presidente José López Portillo, pero no tiene fecha ni de expedición ni de publicación en el Diario Oficial, y no ha sido posible obtener esos datos; en consecuencia no podemos considerarlo vigente.

Instrucción y Formación del Personal.

En atención al sistema de instrucción y formación del personal que presta servicios en minas distintas de las de carbón, cabe informar que en el Contrato Colectivo de Trabajo aplicable a la Compañía Minera San Francisco del Oro, S. A. de C. V., en el capítulo XXIX, se establece la obligatoriedad de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, las cuales se insertan en el propio Contrato Colectivo.

Accidente de Trabajo y Enfermedad de Trabajo.

Acerca de la pregunta contenida en el número 2.4a, la Ley Federal del Trabajo Mexicana, en sus artículos 474 y 475 define respectivamente, el accidente de trabajo y la enfermedad de trabajo en México, a saber:

Art. 474.- *Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.*

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Art. 475.- *Enfermedad del trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.*

La Tabla de Enfermedades de Trabajo está contenida en el artículo 513 del citado Ordenamiento.

Libertad Sindical, relaciones laborales y negociación colectiva en las minas distintas de las de carbón.

Informamos que la libertad sindical está consagrada en los artículos 357, 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo, cuyos preceptos *disponen respectivamente*, que los trabajadores tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa; a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; los sindicatos tienen derecho a *redactar sus estatutos y reglamentos*, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Los procedimientos administrativos para la aplicación de este principio, están previstos en los artículos 360 al 380 de la Ley Federal del Trabajo.

Las disposiciones concernientes a la negociación colectiva, consisten en la facultad de los sindicatos que tengan trabajadores al servicio de un patrón, de exigirle la celebración de un contrato colectivo, según lo dispuesto en los artículos 386 y 387 de la Ley Laboral; y en el caso de que el patrón se niegue a formular el contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga, consignado en el artículo 450 de la Ley Laboral.

Estos contrato colectivos se revisarán mediante negociación directa entre las partes, bianualmente para todo su clausulado y anualmente para el tabulador *salarial*, según los artículos 398, 399 y 399 Bis de la Ley Laboral.

Si no se llega a un acuerdo entre el sindicato y el patrón, para la revisión, *podrá el sindicato ejercitar el derecho de huelga*, en los términos del artículo 450, fracciones II y III, aplicables respectivamente a los contratos colectivos y a los contratos Ley.

Trabajadores Mineros sindicalizados de 1980 a 1988.

Según la información proporcionada por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R. M., el nivel de empleo de las minas, de 1980 a 1988, y consecuentemente el número de los trabajadores sindicalizados, arroja los siguientes datos:

Nivel de empleo en minas de 1980 a 1988.

174,775 SOCIOS EN 1980.
175,850 SOCIOS EN 1981.
180,025 SOCIOS EN 1982.
183,721 SOCIOS EN 1983.
188,825 SOCIOS EN 1984.
190,646 SOCIOS EN 1985.
187,825 SOCIOS EN 1986.
195,825 SOCIOS EN 1987.
200,015 SOCIOS EN 1988.

Disposiciones contra la Discriminación antisindical.

La Ley Federal del Trabajo, contiene en su artículo 132, las siguientes disposiciones concernientes a las facilidades que deben proporcionar a los representantes sindicales para el desempeño de sus funciones:

Art. 132.- Son obligaciones de los patrones: ...

Fracción XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre *desocupado*, para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.- **Fracción XXII.-** Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI.- **Fracción XXIII.-** Hacer las

deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas, de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, *fracción IV*.-..... **Fracción XXV**.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.-..... **Fracción XXVIII**.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

A su vez, el artículo 133 de dicha Ley, prescribe las siguientes prohibiciones, a los patrones:

Art. 133.- Queda prohibido a los patrones:

.....**Fracción IV**.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.- **V**.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.-..... **VII**.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;**IX**.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

Bienestar de los trabajadores de minas.

Me permito informar que el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), creado por el Decreto publicado en el Diario Oficial del 21 de abril de 1972, tiene por objeto financiar la adquisición en propiedad de habitaciones para los trabajadores, o la construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los mismos; mediante la integración de un patrimonio que se constituye con la aportación de los patrones y el Gobierno.

Independientemente de los programas del INFONAVIT, según información proporcionada por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R.M., en el año de 1984, dicho sindicato obtuvo por medio del Congreso del Trabajo, para sus afiliados: 40 viviendas, localizadas en la Colonia Guerrero y en Iztapalapa, México, Distrito Federal.

Además, los trabajadores de minas, cuentan con viviendas independientemente del INFONAVIT, en diversas secciones del Sindicato Minero, las cuales se han adquirido por medio de contratos colectivos de trabajo, así como de

convenios adicionales a los mismos. Así por ejemplo, el contrato colectivo aplicable a la Compañía Minera de Cananea, S.A., en su capítulo 23, estipula las prestaciones en materia de vivienda.

Mujeres empleadas en las minas.

Según informes proporcionados por el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R. M., el número de mujeres empleadas actualmente en las minas distintas de las de carbón, asciende a 3,000 (tres mil).

Estas mujeres están empleadas en trabajos mineros y de superficie; en trabajos mineros subterráneos; y en calidad de personal administrativo de las minas, y en otros puestos de la comunidad minera; habiéndonos proporcionado únicamente este número global de empleos, que incluye esas distintas actividades.

Jornada de trabajo y vacaciones.

La jornada de trabajo normal es de ocho horas diarias y la semana laboral de cuarenta y ocho horas, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en los contratos colectivos se establecen algunas modalidades para los trabajos de servicio continuo; para cuando los trabajadores no puedan salir durante las horas de descanso o comidas; para cuando algún trabajador deje de desempeñar las labores que le corresponden ejecutar, por causa imputable a la empresa; para el trabajo de tiempo extraordinario, y para los trabajadores que presten servicios en lugar a más de dos kilómetros de distancia de donde ordinariamente trabajan.

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores mineros disfrutan en la generalidad de los casos, un período de vacaciones anuales pagadas, superior a las establecidas en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo; cuyo precepto dispone:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Al respecto, el contrato colectivo aplicable a la Compañía Minera de Cananea, puede considerarse ejemplificativo de las prestaciones concedidas en materia de vacaciones.

Otras informaciones.

En la Revista Minería que publica la Cámara Minera de México, he seleccionado lo siguiente:

Vol. VI Núm. 5 Mayo-Agosto 1988. Este ejemplar de la revista señala el lugar que ocupa México en la producción mundial de 1987:

1o, Fluorita Plata.- 2o., Bismuto, Gratio, Sulfato de Sodio,-
3o, Antimonio, Arsénico, Barita, Celestita, Azufre.- 4o., Mercurio, Molibdeno,
Zinc.- 5o., Plomo.

Vol. VI Núm. 3. Septiembre-Diciembre 1987. En la página 47 publica los siguientes datos sobre inversiones:

Las inversiones realizadas en exploración, preparación, fundiciones, refinerías y equipos mineros, de 1966 a 1986 se estiman en 5,000 millones de dólares.

En varias décadas anteriores a 1961 no se puso en operación ningún yacimiento de importancia; desde entonces hasta ahora se descubrieron o se abrieron a la explotación 53 yacimientos importantes de 18 sustancias diferentes en 23 Estados de la República.

En los últimos cinco años, la producción ha crecido a un promedio anual de 4.9%.

En 1960 había sólo 82 plantas concentradoras o de tratamiento, hoy tenemos 330.

El personal directamente ocupado en la minería en 1960 era de 60,000 personas y se elevó a 227,000 en 1986.

El importe de las exportaciones se incrementó en el mismo lapso de 164 a casi 1,000 millones de dólares y se ha logrado aumentar el valor agregado de los productos exportados.

México ha mejorado la posición mundial que ocupaba en 1960 aumentando de 10 a 14 el número de minerales en los que es uno de los cinco productores más importantes del mundo.

2.2. Desde el punto de vista de la normatividad en México.

Al respecto tenemos que en el sistema educativo mexicano los dos niveles educativos para menores, de los 6 a los 16 años, son los de educación elemental básica e intermedia básica, los cuales pueden ser impartidos en forma pública o privada. Por su parte la capacitación para el trabajo es una modalidad educativa adicional, diseñada para los niños que no pretenden continuar sus estudios después del nivel básico.

Le educación básica comprende los niveles de educación primaria (obligatoria desde el 13 de diciembre de 1934) y secundaria (obligatoria a partir del 8 de marzo de 1993). Esta disposición se encuentra fundada o motivada en el artículo 3o. Constitucional que a la letra dice:

"...Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, Estados y Municipios- impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias...".¹¹

Después de la educación básica, los estudiantes pasan al nivel de educación intermedia superior que consiste en tres modalidades:

- 1) Profesional intermedia, que prepara técnicos en actividades industriales, agrícolas y de servicios. Puede durar de dos a cuatro años y su objetivo es preparar al estudiante para ingresar al mercado de trabajo.
- 2) Bachillerato tecnológico, que tiene cuatro especialidades (industrial, agropecuaria, pesquera y silvícola). Permite al estudiante incorporarse al mercado de trabajo o ingresar al nivel superior.

¹¹ Instituto Federal Electoral. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1997, Primera Edición, p. 3

- 3) Bachillerato universitario, que es un prerrequisito y preparación para el nivel superior.

Cabe destacar que durante los últimos sesenta años, la participación en todos los niveles educativos ha aumentado mucho más que la tasa de crecimiento de la población. En 1990, ésta era casi cinco veces mayor a la de 1930. En el mismo período, la inscripción en la escuela primaria creció según la Secretaría de Educación Pública "...11 veces, en la secundaria 419 veces y en el nivel superior intermedio 19 veces. En el ciclo escolar 1990-1991, más del 88% de los 21.1 millones de estudiantes inscritos se localizaron en el nivel de educación básica y el resto en el intermedio superior. Durante este período, más del 86% de la población entre 6 y 15 años de edad se inscribió en la educación básica, y 21% de los jóvenes entre los 14 y los 19 años en la educación intermedia superior...".¹²

Al respecto, tenemos que en el nivel de primaria son particularmente notables los problemas relacionados con las tasas de eficiencia terminal. Esto es:

"...Solamente el 57% de los estudiantes que entraron a las escuelas primarias, en el ciclo escolar 1985-1986, terminaron sus estudios en seis años. El resto reprobó o abandonó sus estudios.

Sin embargo, este problema varía de región a región. Por ejemplo, el Distrito Federal tuvo una tasa de eficiencia terminal, en educación primaria, por arriba del 80% en el ciclo escolar 1988-1989, mientras que el estado de Chiapas que es mucho más pobre, alcanzó solamente el 27%...".¹³

Lo anterior, no obstante el gran esfuerzo realizado por el Gobierno Federal para mejorar la preparación del maestro y aumentar el número de escuelas, se ha tenido poco éxito en incrementar la tasa de eficiencia terminal al nivel de primaria, en las regiones más necesitadas. Por ello, las regiones con menos recursos presentan el más alto nivel de niños que trabajan y las más bajas tasas de eficiencia terminal.

¹² Department of Labor United States of America Logros educativos. Editado por la S.T. y P.S. México, 1993, p. 12

¹³ Idem

Con la finalidad de encontrar una solución para estos problemas, se firmó en el mes de mayo de 1992, el "Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Elemental". Este Acuerdo proporciona al estudiante el aprendizaje básico para el mejoramiento de la escritura, la lectura y la expresión oral, así como para las habilidades matemáticas básicas y el aprendizaje de la historia.

En contraste, a nivel secundaria, aun en las áreas que se ubican en el extremo más bajo de la escala socioeconómica, las tasas de eficiencia terminal, son relativamente altas, y a un nivel similar o mayor que en las áreas más solventes.

"... en el período escolar 1990-1991, a nivel secundaria, las tasas de eficiencia terminal se situaron por arriba del 71% para el Distrito Federal y a un nivel superior al 73% para Chiapas...".¹⁴

Parece ser que los estudiantes que empiezan este nivel escolar generalmente lo terminan.

Para cumplir con las metas establecidas, el ejecutivo Federal reformó el artículo 3o. de la Constitución Mexicana, con el objetivo de hacer obligatoria la educación secundaria, en los términos transcritos con anterioridad.

Por su parte, muchos de los estudiantes que concluyen la educación secundaria ingresan al nivel intermedio superior; lo cual equivale aproximadamente a la educación postsecundaria en Estados Unidos de América. En este nivel, las tasas de eficiencia terminal muestran un patrón similar al que sigue la educación secundaria, y no varían fuertemente de región a región.

La política educativa mexicana se ha concentrado en preparar a sus ciudadanos para incorporarse al mercado laboral. En este sentido, se ha hecho un gran esfuerzo con el fin de satisfacer la demanda de educación básica, resultante del acelerado crecimiento de la población en las décadas anteriores; y por el desafío que representa la educación de los grupos económicamente más desprotegidos, generalmente los de las áreas rurales.

Como resultado del énfasis que México ha puesto en la educación, "... el porcentaje de menores entre los 6 y los 15 años, inscritos en escuelas primarias y

¹⁴ Ob cit pág. 13

secundarias, creció de 69.5% en 1970 (104. millones de menores) a 85.8% en 1990 (18.6 millones de menores)...".¹⁵

El reconocimiento, por parte del Gobierno Federal, de que las bajas tasas de escolaridad obligatoria ocurran, principalmente entre los más pobres en las regiones menos desarrolladas, le ha llevado a la elaboración de programas para mejorar la educación en varios Estados, fundamentalmente para mejorar la alfabetización en los que el problema es más agudo. El Presidente actual ha establecido también programas de becas para niños más necesitados en los primeros tres años de primaria. Más aún, el Gobierno Federal y Estatal de México a estado especialmente empeñado en continuar los esfuerzos para enfrentar diversos problemas señalados que afectan a la juventud, tales como la violencia, el desempleo, la pobreza y el abuso de las drogas, al respecto, basta hacer un análisis de todos y cada uno de sus informes.

Cabe destacar que los objetivos principales del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Elemental son:

"... 1) La descentralización del sistema educativo, incluyendo los recursos financieros; 2) de la revisión de la currícula académica para reforzar el nivel educativo de la población, y 3) el mejoramiento de las condiciones materiales y nivel académico del personal magisterial..."¹⁶

En consecuencia, se obtendrán tres implicaciones para el mercado de trabajo: 1) un incremento significativo en el número de trabajadores altamente calificados, lo cual mejorará la productividad; 2) una reducción a las presiones sobre el mercado de trabajo puesto que los jóvenes permanecerán más tiempo en la escuela, y 3) una disminución en el flujo de migración de la juventud de regiones menos desarrolladas económicamente hacia regiones prósperas en el país, debido a que la descentralización de los recursos financieros proveerá una mayor oferta de servicios educativos a las regiones menos desarrolladas.

2.3 Desde el punto de vista de normatividad de los Estados Unidos de América.

¹⁵ Idem
¹⁶ Department of Labor United States of America Logros educativos. Editado por la S.T y P.S. México, 1993, pág. 14

El sistema educativo de Estados Unidos consiste básicamente en programas, tanto públicos como privados, en escuelas de educación preescolar, elemental y secundaria, y en instituciones de educación postsecundaria, que incluyen pregraduados, graduados y profesionales.

Se estima que más del 25% de la población de Estados Unidos son estudiantes o están empleados en las escuelas, colegios o universidades. En el otoño de 1990, había una población estudiantil aproximada de 46 millones en los niveles de primaria y secundaria, 14 millones en la educación superior, así como 7 millones de maestros, docentes y personal administrativo.

Después de algunos años de disminución, las inscripciones en las escuelas públicas elementales y secundarias empezaron a aumentar a partir de 1985, mientras que las inscripciones para estos mismos niveles en las escuelas privadas han permanecido estables desde 1980.

En Estados Unidos, cada estado establece sus requisitos y pautas en relación con la obligatoriedad para asistir a la escuela. Por ejemplo, en algunos estados se requiere que los niños se inscriban a partir de los 5 años, a pesar de que la edad generalizada sea de 6. En la mayoría de los estados es un requisito que los niños asistan a la escuela, por lo menos hasta los 16 años. En 1988, el total de la población en edad escolar comprendía aproximadamente una quinta parte de la población total de Estados Unidos. Un tercio de este número eran estudiantes que se encontraban en el rango de los 14 a los 17 años de edad, y la mayoría de ellos cursaba secundaria o los más altos grados de educación elemental.

La educación vocacional es proporcionada en muchas escuelas secundarias en Estados Unidos y está dirigida a los estudiantes que no continúan sus estudios universitarios. Este sistema educativo no es, sin embargo, uniforme en todo el país. La Comisión Nacional para las Políticas de Empleo en Estados Unidos de América establece:

"...la educación vocacional incluye todo, desde la economía doméstica hasta la soldadura; desde un estudiante que tomó un solo curso de taller, a uno que toma un conjunto de cursos integrales, que conducen a una ocupación formal; desde la capacitación en un curso de cosmetología hasta numerosos cursos en un centro vocacional de grandes dimensiones...".¹⁷

¹⁷ S T y P S *Estudio Conjunto sobre el Trabajo de Menores en México y Estados Unidos de América*. México, 1993 pág 15.

Por su parte, la totalidad de los programas consolidados bajo la Federación son financiados por:

"...El *acta Federal de Educación Vocacional*, no obstante que el Estado y los gobiernos locales proporcionan la mayor parte del presupuesto, de acuerdo con sus estrategias educativas tanto políticas como fiscales. La importancia de este tipo de educación se puede ilustrar si consideramos que, para 1989, accedieron a él 9.3 millones de estudiantes en el nivel secundario...".¹⁸

Nuevas formas de educación vocacional han intentado combinar la educación académica con la educación técnica y con la experiencia laboral. Estas formas incluyen:

"...programas de educación cooperativa para los estudiantes de secundaria, a quienes colocan en empleos temporales o de tiempo parcial relacionados con su entrenamiento técnico vocacional; enfoques de instrucción novedosas, que relacionan el aprendizaje laboral con el entrenamiento vocacional o técnico; y diversos enfoques que enseñan basados en el trabajo que aplican conceptos de aprendizaje a una gama más amplia de ocupaciones, entre otras nuevas modalidades...".¹⁹

Cabe destacar que ellos combinan escuela y trabajo; opciones para las secundarias, preparatorias y dos años de educación superior.

Los estudiantes que abandonan sus estudios son personas que no se reinscribieron en la escuela, o estudiantes que no llegaron a graduarse de secundaria o preparatoria. La lista de deserción escolar en Estados Unidos se ha visto afectada por diversos factores entre los que se encuentran: el embarazo de las adolescentes, el uso de drogas, las responsabilidades familiares, la reprobación y la baja condición socioeconómica.

"...En 1990, dicha tasa fue, para los estudiantes de secundaria y preparatoria entre los 16 y 24 años, de 12.1%, esto es, por debajo del 15% observado en 1970, y con una fluctuación de 12.1 a 12.9% desde 1985. Adicionalmente, el

¹⁸ Acta de Educación Vocacional de Perkins (The Perkins Vocational Education Act) ante el Comité de la Cámara de la Educación y el Trabajo, 7 de marzo de 1989, pág. 2

¹⁹ Departamento de Educación de Estados Unidos de América, Oficina de Educación Vocacional y para Adultos, marzo de 1991, pág. 15.

Departamento de Educación de Estados Unidos reporta que los individuos de 16 a 24 años, que no poseen un diploma de preparatoria o su equivalente, tienen más posibilidad de encontrarse en el centro de las ciudades (15.1%) o en pequeños pueblos y áreas rurales (11.7%), que en los "suburbios" de las metrópolis (9.9 por ciento).

Hasta hace poco, Estados Unidos no había tenido lo que se podría denominar metas educativas nacionales. El presidente George Bush propuso tales metas en América 2000, las cuales fueron diseñadas para mejorar la calidad de la educación en ese país para el año 2000..."²⁰

Dicha política consiste en seis metas educativas nacionales propuestas para el sistema educativo estadounidense, que incluyen tasas crecientes de alfabetización y de eficiencia terminal, en secundaria y preparatoria, así como la competencia en ciertas áreas de asignaturas, y la eliminación de la drogadicción y la violencia en las escuelas de Estados Unidos.

En síntesis tenemos que en los Estados Unidos Mexicanos, la Educación Elemental Básica Preescolar es de (3 grados), con una edad de 4 a 5 años sin requisitos; la Primaria es de (6 grados), con una edad de 6 a 12 años sin requisitos; la Educación Intermedia Básica Secundaria es de (3 grados), con una edad de 12 a 15 años con requisito de haber Terminado la Primaria; la Educación Intermedia Superior Bachillerato es (de 2 a 3 grados), con una edad de 15 a 18 años con requisito de haber Terminado la Secundaria; la Educación Profesional Intermedia Técnico Profesional es de (2 a 4 grados), con una edad de 15 a 18 años con un requisito de haber Terminado la Secundaria.

Por su parte, en los Estados Unidos de América la Educación Prekindergarden es de (3 a 4 años de edad); la Escuela Elemental Kindergarden hasta grado 8 es de (5 a 13 años de edad); la High School grado 9 hasta grado 12 es de (14 a 18 años de edad).

²⁰ América 2000: Una estrategia educativa. Departamento de Educación de Estados Unidos, 1991. pág. 16.

Al respecto cabe destacar que los estudiantes de la educación intermedia superior en México se aproxima al nivel de educación secundaria / high school de Estados Unidos de América; el nivel superior en México es equivalente al nivel de educación postsecundaria (college/university) de Estados Unidos de América; por otra parte, oportuno resulta destacar también que muchos distritos escolares locales de Estados Unidos de América han establecido Junior High School, para los niños en los grados de 6 a 8, 7 a 8 ó 7 a 9 años.

2.4. Desde el punto de vista de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Constituye un fenómeno jurídico típico de la evolución del derecho laboral, del campo del derecho individual del trabajo hacia el derecho social; por lo que esta *institución, que representa el instrumento más fecundo y dinámico para el avance del derecho obrero, se resiste en quedar encasillada en los conceptos jurídicos tradicionales.*

La característica esencial del contrato colectivo recibe en la potestad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo.

En consecuencia, los grupos sociales aparecen como agentes creadores del derecho obrero; y las normas dictadas mediante el Contrato Colectivo, son obligatorias para todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa vinculada al contrato, aun para aquellos trabajadores que laboren en tal empresa y no pertenezcan al sindicato que lo haya celebrado. Por ello, el contrato colectivo de trabajo corresponde a un derecho de transición donde se amalgaman elementos de derecho privado y de derecho público, normas contractuales regidas por la voluntad de las partes, y otras normas con carácter y eficacia de ley; formando una síntesis nueva, difícilmente clasificable con arreglo a las estructuras jurídicas tradicionales.

Esto es, por disposición expresa en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo el Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Cabe hacer notar que el depósito del Contrato Colectivo no elimina los vicios de nulidad que hayan pasado inadvertidos a las Juntas por lo que puede promoverse dicha nulidad si el contrato depositado contiene cláusulas contrarias a la ley en perjuicio de los trabajadores.

En tal virtud, cabe concluir que el acuerdo de depósito de la Junta le otorga eficacia jurídica al contrato, por disposición expresa del artículo 390, puesto que es un requisito para que surta efectos; pero debe entenderse que el acto de admisión del depósito no es una resolución jurisdiccional sino una decisión de carácter administrativo, que está sujeta a la impugnación por los trabajadores en el caso de que se violen derechos irrenunciables y por terceros interesados que acrediten un interés jurídico para ello.

En consecuencia el artículo 391 de la Ley de la Materia ha establecido que el Contrato Colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley, y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

A mayor abundamiento, cabe destacar que la Suprema Corte ha establecido criterios relevantes y fundamentales tanto para los litigantes como para las autoridades que resuelven por la vía jurisdiccional este tipo de controversias, las mismas que por su importancia y trascendencia no se pueden dejar de mencionar, aunque esto únicamente se haga en forma ejemplificativa, esto es:

1. Contrato Colectivo de Trabajo prestaciones deducidas del. El trabajador puede válidamente acreditar sus términos con cualquiera de los elementos probatorios autorizados por la Ley Federal del Trabajo, inclusive la confesión ficta, y no sólo con el documento que lo contiene.
2. Contratos Colectivos. Estipulaciones a favor de los trabajadores.
3. Contrato Colectivo de Trabajo, pago por error a los trabajadores de mayores beneficios a los establecidos en él.
4. Contrato colectivo de trabajo. Su interpretación en controversia individual.
5. Contrato Colectivo de trabajo, la acción de modificación del, no es individual, sino colectivo.
6. Contratos colectivos de trabajo. Legitimación para demandar individualmente la ineficacia jurídica de una cláusula que puede implicar renuncia de derechos laborales.

En consecuencia, cabe destacar que las formalidades establecidas en la norma jurídica y la protección que la misma da a los menores para poder ser contratados, ha marcado una barrera para que los patrones no los incluyan en los Contratos Colectivos; sin embargo esto no quiere decir que no existan realmente, su aparición se conoce como economía "subterránea" como una amplia variedad de actividades económicas legales e ilegales, y de transacciones dentro y fuera de la economía de mercado, las cuales normalmente no son reportadas ni registradas, y se llevan a efecto al margen de la reglamentación oficial.

Las actividades económicas tienen lugar dentro y fuera de la economía de mercado. La producción, venta y distribución de todas las mercancías y servicios producidos por una economía en un período determinado. Adicionalmente, existen algunos bienes y servicios que son producidos, vendidos y distribuidos fuera del mercado. Entre éstos se encuentran, por ejemplo, la producción de bienes agrícolas para el autoconsumo, las reparaciones de televisores y las mudanzas bajo el sistema de "hágalo usted mismo", el trueque de productos, etc. la mayoría de las actividades económicas que se realizan fuera del mercado no están consideradas dentro del rango de la metodología del sistema de contabilidad nacional.

A continuación, describe de manera ejemplificativa únicamente algunos de los distintos tipos de ingresos:

Ingresos generados legalmente.- Una parte de las actividades que producen ingresos legalmente, no son reportados de la manera apropiada a la autoridad regulatoria (fiscal, migratoria, etc.). Aun cuando son subregistrados o no tienen los permisos necesarios, estas actividades producen bienes y servicios cuyas ventas o intercambio no están prohibidos por ejemplo:

- "...Pagos en efectivo no registrados o no reportados por trabajos realizados fuera de libros contables o por *"debajo de la mesa"*.
- Ingresos provenientes de un segundo trabajo y que no se reportan a las autoridades fiscales y de seguridad social.
- Ingresos no reportados de miembros de la familia que obtienen de pequeños negocios.
- Ingresos no reportados por algún extranjero que trabaja sin permiso.
- Propinas o gratificaciones subreportadas.
- Ingresos no reportados que provienen del trueque de bienes y servicios.
- Valor no reportado del trabajo realizado por un menor que se encuentre laborando sin el permiso requerido...".²¹

Es importante destacar que los análisis más recientes sobre las actividades subterráneas en los Estados Unidos Mexicanos se han centrado, fundamentalmente en los que se desarrollan dentro de la economía de mercado y que, además, generan ingresos legales. Esto significa que las actividades de origen legal no han sido consideradas, en su mayoría, como parte de la economía subterránea (con excepción de los estudios sobre prostitución y drogas). Más aún, las actividades fuera del mecanismo normal del mercado, tales como trabajos a domicilio y reparaciones caseras del tipo *"hágalo usted mismo"*, tampoco han sido consideradas como subterráneas debido a la escasez de información y a que se han desarrollado pocas formas de medición para cuantificarlos.

²¹ Department of Labor United States of America. La economía subterránea en Estados Unidos de América y México. México, 1993, pág. 4

Por su parte, la economía ilegal es el ingreso generado por aquellas actividades económicas que violan los estatutos legales normativos de las formas legítimas de comercio. Así, los participantes en la economía ilegal se ocupan en la producción de bienes y servicios prohibidos por la Ley (por ejemplo, tráfico de drogas, mercado negro de divisas y falsificaciones). Una medida para determinar la dimensión de la economía ilegal es el monto de ingreso generado por todas las actividades delictivas que lo comprenden.

En síntesis se puede establecer que no obstante los menores trabajadores no se encuentran todos contemplados en los Contratos Colectivos; sin embargo, sí lo están en los Contratos Individuales, y el panorama suele presentarse relativamente favorable, en razón de sus ingresos mediante la economía "*subterránea*" y también por el interés que el mismo Ejecutivo Federal recientemente dio a conocer en su Quinto Informe de Gobierno en donde reiteró que es importante para el pueblo de México asegurar la educación básica de los menores trabajadores, y a mayor abundamiento, paso a dar a conocer que también hay empresarios conscientes. Así se deben considerar a los miembros de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A. C. (ANTAD) que acaban de firmar con las autoridades del Gobierno del Distrito Federal un "*Convenio de protección a menores empacadores*", que sustituye a uno antiguo y olvidado y cuya finalidad esencial es la protección de los chiquillos de entre 14 y 16 años que laboran en las tiendas de autoservicio, del otro lado de las cajas, para empaquetar las compras y llevarlas en los carritos a los automóviles de los clientes. Son, ciertamente, "*trabajadores de la propina*".

El Convenio, de fecha 1º de julio, destaca el trabajo de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social a cargo del Lic. Manuel Fuentes Ruiz, quien fuera un valioso litigante a favor de los trabajadores, este Convenio establece las consideraciones que justifican el acuerdo. Sobra decir cuales son. Entre otras, lo útil de su actividad para todos.

En el leguaje de todos los días, éstos, hoy calificados de "*menores empacadores*", son los famosos cerillos así llamados porque a los Arango, inventores geniales de "*Aurrerá*", se les ocurrió ponerles una muy vasca boinita roja identificadora y cerillos fueron y cerillos siguen siendo.

Cabe destacar que el Convenio aporta varias cosas y todas muy interesantes. La primera, el compromiso de la ANTAD de mantener una comunicación permanente con el Gobierno del Distrito Federal a través de la

Dirección de Previsión Social en relación con las actividades de los cerillos. Enseguida, llevar un control riguroso, con informes al Gobierno del D. F., de los menores empacadores, avisando cada seis meses de sus altas y bajas. Además, un examen médico semestral que les practicarán las autoridades de los cerillos. Enseguida, llevar un control riguroso, con informes al Gobierno del Distrito Federal, de los menores empacadores, avisando cada seis meses de sus altas y bajas. Además, un examen médico semestral que les practicarán las autoridades del D. F. y, lo que es muy importante, la oferta del Gobierno del Distrito Federal para que sean atendidos en sus diversas instalaciones médicas.

La ANTAD se compromete a controlar los resultados de sus estudios dando aviso a la autoridad en caso de que se interrumpan para que la Dirección de Previsión Social busque la manera de que los continúen y a procurar la obtención para ellos de servicios de seguridad social. Algo como la fórmula feliz del seguro de salud para la familia de la Ley del Seguro Social.

También la ANTAD establece un incentivo anual para la continuación de sus estudios consistente en una cuota en efectivo variable, según los promedios de calificaciones, 8 o más, \$200.00, y 9 o más \$300.00, cuyo importe se aumentará en la misma medida de los salarios mínimos.

El Gobierno del Distrito Federal, por su parte se compromete a instrumentar mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos del Convenio.

En consecuencia, no podemos dejar de reconocer que se trata sin duda de un trabajo no asalariado. Pero con un control riguroso, jornadas no mayores de 6 horas interrumpidas por una hora de descanso y preferencia para tiempo de estudios, esto es en términos de lo que marca la Ley Federal del Trabajo. *Y los ingresos no son malos.*

Capítulo 3

Predominio y características del trabajo de menores en la Fuerza laboral en México y Estados Unidos.

3.1. En los Estados Unidos Mexicanos.

El proceso de industrialización registrado en los últimos cincuenta años, ha provocado cambios notables en la distribución de la población mexicana. Un número significativo de trabajadores procedentes de la población rural basada en la agricultura, emigró hacia los centros urbanos en busca de trabajo, en particular hacia aquellas localidades donde se pensaba que los trabajos eran más abundantes. Por ejemplo, las tres ciudades más grandes en México, actualmente cuentan con un tercio de la población total urbana. Por su parte, las áreas de la frontera mexicana con Estados Unidos donde se localiza la industria maquiladora, también han atraído a muchos trabajadores absorbiéndolos de áreas menos atractivas económicamente.

Al respecto, tenemos que la población en México, según el censo de 1990 se estimó en poco más de 81 millones. Esto es:

“...En ese año, la fuerza laboral mexicana rebasó los 24 millones; de éstos, más de 70% eran varones y cerca del 97% de la fuerza de trabajo total estaba ocupada. El sector servicios empleó al mayor número de trabajadores, casi el 50%, mientras que aproximadamente el 23% de los trabajadores estaban empleados en el sector agrícola...”²²

En cuanto a la distribución de la población por edades se encontró que, “...de los 81 millones de mexicanos registrados por el Censo de 1990, el 51% (aproximadamente 41 millones), tenían menos d 20 años de edad. Del total de la población de mexicanos de entre 12 y 19 años (casi 16 millones), 22.4% formaba parte de la Población Económicamente Activa (PEA, que se refiere a aquellas personas de 12 años y más que trabajaron, o no, pero que estaban dispuestas a trabajar, durante la semana en la que se levantó el censo).

Respecto al trabajo infantil, el mismo censo indicó que los menores ocupados tanto en el sector “*formal*” como en el “*informal*”, entre las edades de 12 y 15 años, representaban el 2.7% de la PEA, y cerca del 4.0% de todos los

²² I N G e Informática. El censo de 1990, pág. 7 y sigs.

individuos de 12 a 15 años; y reveló, además, que estos menores estaban empleados o a punto de emplearse en alguna forma de actividad laboral remunerada o no...²³

Por otra parte, se estima que los menores que trabajan entre (12 y 15 años) son auto empleados o han llevado a cabo algún trabajo sin pago como contribución a la unidad familiar.

Del análisis sostenido en el inciso anterior, paso a establecer que en cuanto al total de empleados registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir, dentro del sector formal, se estimó que sólo el 0.2% tenían 14 y 15 años; según cifras del propio Instituto que me fueron proporcionadas.

En el análisis del trabajo infantil por actividad, se encontró que la agricultura era una de las labores principales, ya que empleaba acerca del "...45% de todos los menores ocupados. En localidades con menos de 100 mil habitantes, la agricultura sumó el 61% de todos los menores empleados. Los servicios fueron la actividad laboral predominante (38%) para los menores en localidades de 100 mil o más habitantes. Adicionalmente, se estima que más de tres cuartas partes de los menores entre los 12 y 15 años de edad, que participaron de alguna forma en la actividad laboral, lo hicieron en localidades de menos de 100 mil habitantes, sobre todo, en aquellas que experimentaban problemas económicos y una alta población emigrante..."²⁴

No obstante lo anterior, cabe destacar que "...para realizar cualquier estudio sobre el trabajo de menores, resulta esencial el análisis del "sector informal" en México y de la "economía subterránea" en Estados Unidos de América, dado que estos segmentos no regulados o subregulados de las economías de ambas naciones utilizan un nivel significativo de trabajo de menores. Los investigadores han utilizado diferentes términos para describir estos sectores de la economía de una nación, incluyendo los términos de economía oculta, subterránea, sumergida, informal, secundaria, paralela, sombra, irregular, no oficial y no registrada. Por consiguiente, el uso de menores en dichos sectores es difícil de regular, debido a que las ocupaciones en las cuales ellos se contratan generalmente no son reportadas a las autoridades..."²⁵

²³ Idem

²⁴ I.N.G. e Informática. El Censo de 1990. Pág. 30.

²⁵ I.N.G. e Informática. El Censo de 1990. Pág. 30

Por su parte "... el sector informal mexicano se caracteriza por la baja productividad, los bajos niveles de ingreso, el acceso a mercados menos restringidos, la utilización de capital de trabajo limitado, y el uso intensivo de mano de obra. Muchos de los participantes en el sector informal son trabajadores que emigraron de las áreas rurales con sus familias, a los cuales no les fue posible emplearse en el sector formal urbano, por lo que se vieron obligados a buscar una forma de trabajar dentro del ámbito de la ciudad. Más aún, de acuerdo con diferentes estudios acerca del sector informal urbano en México, llevados a cabo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y algunas instituciones académicas mexicanas, se encontró que este sector no tiene una relación muy estrecha con los sectores manufacturero y exportador. Por ejemplo, la Encuesta Nacional de Empleo Informal (ENEI) de 1989 estimó que del total de pequeños negocios (con cinco empleados o menos) que comprende el sector informal, sólo el 3% son subcontratados por empresas formales..."²⁶

Sin embargo, en lo referente a la edad de la fuerza de trabajo del sector informal en México en las áreas urbanas, se estimó que "...cerca del 20% estaba constituido por jóvenes (entre 12 y 19 años), el doble de la concentración de ese grupo de edad en el sector formal. En las mismas áreas, más del 50% de los trabajadores del sector formal tenían 10 o más años de educación, en comparación con el 26.5% del sector informal. Por otro lado, más de la mitad de los trabajadores del sector informal eran autoempleados o sin pago, mientras que apenas una cuarta parte pertenecía al grupo de los asalariados.

El Censo de 1990 estimó que cerca del 45% de los menores que trabajan en México (edades de 12 a 15 años) son trabajadores agrícolas, los cuales generalmente contribuyen así al ingreso familiar. Este nivel se incrementa al 61% en las áreas rurales. Del total de los menores ocupados, los que pertenecían a la categoría de autoempleados y sin pago representaron el 8.9% (de 12 a 13 años), y el 20.9% (de 14 a 14 años); mientras que los trabajadores asalariados constituyeron el 8.4% (de 12 a 13 años) y el 36.6% (de 14 a 15 años). El resto fueron básicamente peones: 6.7% (de 12 a 13 años) y 18.5% (de 14 a 15 años)..."²⁷

En síntesis es preciso destacar que no se encontró ninguna obra que trata en forma global del trabajo de los niños mexicanos de menos de 14 años; tampoco existen estudios o investigaciones generales sobre el trabajo de los niños

²⁶ Idem

²⁷ I.N.G. e Informática El Censo de 1990 Pág. 30

que eran objeto de mi interés. Para elaborar proposiciones acerca de las características de su trabajo, fue necesario atenerse a informaciones verbales, a la observación directa y a la experiencia personal de quienes participaran en el estudio.

Muy considerable esfuerzo se dedicó a revisar y analizar los textos legales que de alguna manera se refieren a los niños. Se analizaron leyes y reglamentos de carácter federal y/o del fuero común del Distrito Federal.

En este impresionante conjunto de leyes se establecen, se regulan y se protegen los derechos de los niños menores de 14 años en todos los aspectos: nacionalidad, registro civil, derechos patrimoniales, educación, salud, etc. Pero no sucede lo mismo en lo que concierne al trabajo. En realidad, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo se refieren al trabajo de esos niños sólo para prohibirlo. Todas las normas especiales de protección para los menores que trabajan se aplican a quienes han cumplidos los 14 años. La única disposición que protege a los que aún no llegan a esa edad, es la contenida en el Artículo 51, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que reconoce al niño el goce y ejercicio de los derechos derivados de una estipulación de trabajo, como sería el de percibir el salario devengado, a pesar de que la estipulación sea jurídicamente nula. Como puede verse, esta disposición trata del trabajo asalariado.

Para el trabajo independiente, no asalariado, de los niños no existe en la legislación mexicana ninguna norma protectora. Han en el Distrito Federal reglamentos administrativos que tienden a impedir este tipo de trabajo. Las normas más recientes están contenidas en el Reglamento para Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, publicado el 2 de mayo de 1975 en el Diario Oficial, conforme a este reglamento, todos los aseadores de calzado, cuidadores y lavadores de vehículos, auxiliares de los panteones, vendedores de billetes de lotería y demás personas que desarrollen cualquier actividad similar, deberán obtener una licencia, llenando entre otros el requisito de ser mayor de 14 años. Lo anterior significa que los niños menores de esa edad no pueden ejercer ninguna de las actividades enumeradas. Sin embargo, el Reglamento contiene una excepción, conforme a la cual, quiénes no reúnan alguno de los requisitos exigidos para la licencia, pueden obtenerla si la Dirección de Trabajo y Previsión Social decide dispensar el requisito, previo el análisis socioeconómico que al efecto se realice. Apoyados en esta facultad, los funcionarios y trabajadores sociales de dicha dependencia han ejercido en los últimos tiempos una protección paternalista a favor de los niños menores de 14 años, extendiéndoles licencias provisionales y

procurando evitar los actos de persecución y extorsión que llevan a cabo algunos agentes inferiores de autoridad.

En conclusión, puede decirse que los niños trabajadores que tienen menos de 14 años, se encuentran en una situación paradójica: queriendo protegerlos, las leyes prohíben su trabajo y la consecuencia es que los dejan totalmente desprotegidos.

El trabajo asalariados de los menores de 14 años, se realiza contra las disposiciones de la Ley y, por lo tanto, es ocultado y porque los datos censales acerca de la población económicamente activa y el empleo se refieren a los mayores de 12 años. Se han mencionado públicamente diversas cifras de los niños que trabajan, sean o no asalariados, pero nadie ha dado a conocer las bases y los métodos de su cálculo.

Los promedios del tiempo que trabajan los niños, exceden de las 6 horas que fija la Ley Federal del Trabajo para la jornada de los menores. En lo individual hay algunos niños que cumplen jornadas más largas.

Las actividades en que trabajan los niños se desarrollan generalmente durante las horas que la Ley Federal del Trabajo (Art. 60) considera de jornada diurna. Sin embargo, hay niños que trabajan después de las 8 de la noche. Se trata de los que venden dulces y periódicos en la entrada y salida de cines, teatros y otros espectáculos, así como de los que cuidan automóviles y limpian calzado en las zonas de vida nocturna.

3.2. En los Estados Unidos de América.

En el caso concreto cabe establecer que la economía de Estados Unidos de América, presenta la tendencia predominante del empleo industrial, ya que desde 1979 ha estado cambiando, de los sectores que producen bienes no agrícolas (minería, construcción y manufacturas) al sector servicios no agrícolas (transportes y servicios públicos, comercio al mayoreo, comercio al menudeo, finanzas, seguros, bienes raíces, servicios y gobierno). Lo anterior, obedece al total de la fuerza de trabajo no agrícola de Estados Unidos empleada en el sector servicios con un claro crecimiento.

En consecuencia, cabe destacar que "...en 1990 Estados Unidos tenía una población de aproximadamente 250 millones, con una tasa de crecimiento promedio proyectada de 0.8% al año, desde 1988 hasta el año 2000. Del total de estadounidenses, el 28.8% tenía menos de 18 años. En 1989, la fuerza de trabajo civil en Estados Unidos fue de más de 123 millones, de la cual 55% eran hombres, 45% mujeres y cerca del 4% eran jóvenes que contaban con menos de 18 años. En este año, cerca del 95% de los 123 millones mencionados estaban empleados: más del 70% en el sector servicios y menos del 3% en el sector agrícola.

En la economía de Estados Unidos, la tendencia predominante del empleo industrial desde 1979 ha estado cambiando, de los sectores que producen bienes no agrícolas (minería, construcción y manufacturas) al sector de servicios no agrícolas (transportes y servicios públicos, comercio al mayoreo, comercio al menudeo, finanzas, seguros, bienes raíces, servicios y gobierno). Entre 1979 y 1989, el porcentaje del total de la fuerza de trabajo no agrícola de Estados Unidos empleada en el sector servicios aumentó de 70.5 a 76.6 por ciento.

En 1988, último año en el cual se obtuvieron datos sobre personas que tenían 16 años de edad o menos, se registraron 6.6 millones de personas entre 14 y 15 años, con tasas de participación en la fuerza de trabajo de 8.2% (266,336) y 16.17% (560,118), respectivamente. En 1990 hubo 6.6 millones de jóvenes entre los 16 y 17 años en la población estadounidense, con tasas de participación de la fuerza de trabajo de 35.8% (1'267,678) y 48.5% (1'862,400), respectivamente. Casi un tercio de todos los estudiantes de la preparatoria trabajaron en ese año durante el ciclo escolar...".²⁸

En ese sentido, es preciso hacer la aclaración, que la fuerza de trabajo civil incluye personas empleadas y desempleadas en Estados Unidos de América de 16 años de edad en adelante. Por empleados se entiende a las personas que han trabajado al menos una hora en la semana anterior al levantamiento de la encuesta de empleo, como trabajadores remunerados, o como trabajadores sin pago que laboraron 15 horas a la semana.

²⁸ The Condition of Education, Vol 1, National Center for Education Statistics, pág. 72

Resulta oportuno hacer la observación, que los datos estadísticos sugieren varias tendencias significativas. La participación de la fuerza de trabajo aumentó tanto para el grupo de 14 y 15 años como para el de 16 y 17 años, al mismo tiempo que se incrementaba el ingreso familiar de 5 mil dólares a 50 mil o más. Adicionalmente, la participación de la fuerza laboral para ambos grupos fue estacional, donde la mayor actividad se realizó durante la primavera y el verano. Los datos también indican que muchos trabajadores adolescentes (cerca del 60%) laboran de tiempo parcial y que los hombres jóvenes tenían una mayor tasa de participación que las mujeres. Finalmente, se encontró que el mayor número de adolescentes estaba empleado en el comercio, tanto al mayoreo como al menudeo, seguido por servicios diversos (por ejemplo servicios de salud y mensajería) y sectores agrícolas, en ese orden.

Para Estados Unidos de América, la única información amplia sobre los niños con menos de 16 años de edad es la proporcionada por la Encuesta de Población (Current Population Survey, CPS) de 1988, con datos sobre jóvenes entre 14 y 15 años. La CPS cubre una muestra nacional, científicamente seleccionada, de familias pertenecientes a los 50 estados y al Distrito de Columbia. Esta encuesta es realizada cada mes por la Oficina de los Censos (Bureau of The Census) para la Oficina de Estadísticas del Trabajo (BLS) y brinda información sobre la fuerza de trabajo –empleada y desempleada– incluyendo sus características, tales como edad, sexo, raza, ocupación e industria.

La encuesta mencionada reveló que "...menos del 30%ó que "...menos del 30% de los jóvenes de 14 años, así como la mitad de los de 15 años que integraban la fuerza de trabajo, laboraron en el comercio al menudeo y al mayoreo. El incremento en el último grupo reflejó el hecho de que cerca del 14% de la fuerza de trabajo de los jóvenes de 14 años, trabajaba proporcionando servicios familiares privados, mientras que pocos de los jóvenes de 15 años realizaron trabajos similares. Sin embargo, en otras áreas importantes de trabajo se dieron solamente pequeñas diferencias entre los jóvenes de 14 y 15 años: el 28% de los primeros y el 25% de los segundos trabajaban en servicios variados y en la administración pública; en tanto que el 17 y el 13%, respectivamente, trabajaban en la agricultura:

Actividad	Participación de la fuerza de trabajo Por grupos de edad en 1988 (%)	
	14 años	15 años
Agricultura	16.9	13.2
Comercio al mayoreo o Menudeo	29.7	48.4
Trabajo familiar	13.7	(mínimo)
Servicios variados y Administración pública	28.1	24.9... ²⁹

Interesante resulta la estadística anteriormente transcrita, pero también, lo es en lo referente al tiempo trabajado, ya que se observó a los jóvenes entre 14 y 15 años integrados entonces a la fuerza de trabajo, casi 1 por cada 10 trabajó tiempo completo durante los períodos vacacionales; mientras que los datos de la CPS al respecto, para el año escolar de 1990, indicaron que la semana laboral promedio para los jóvenes de 15 años (quienes estaban generalmente en el primer año de la escuela secundaria) fue de 12 horas durante el período escolar y de 19 horas en los meses de verano; y que durante el mismo año escolar, aproximadamente 8% de este grupo de edad trabajó más de 20 horas.

En síntesis de todo lo manifestado, quiero establecer que al analizar la *economía subterránea* de Estados Unidos de América, los investigadores la han caracterizado como aquel sector que abarca un amplio rango de actividades económicas, las cuales son realizadas fuera del alcance del gobierno (federal, estatal y local), incluyendo actividades legales o ilegales, que generalmente no son reportadas y/o funcionan sin registro. De este modo, los bienes y servicios son producidos y/o distribuidos fuera del mercado formal (y regulado). En cuanto a los participantes del sector informal en ese país, se observó que obtienen su ingreso de fuentes ilegales (drogas, prostitución, robo, etc.) y de las actividades legales

²⁹ *The Underground Economy in the United States*, U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs (septiembre de 1992) pág. 24.

que no son reportadas por completo (tales como las realizadas por debajo del agua y los ingresos no reportados al Servicio de Rentas Públicas -Internal Revenue Service, IRS- de los cuales no se retienen las contribuciones para la seguridad social).

Por otra parte, la economía subterránea estadounidense no es fácil de medir, dado que los participantes evitan ser detectados; no obstante, algunos estudios han intentado proporcionar una definición. Así, estimaciones de la magnitud de dicha economía con relación al Producto Nacional Bruto (PNB) revelan que, "...hacia 1980, esta magnitud disminuyó de más del 40 a menos del 2 por ciento. Varios estudios, sin embargo, estiman esta cifra entre el 6 y 8 por ciento..."³⁰

Otra de las características de la economía subterránea de Estados Unidos de América, es que su fuerza de trabajo está constituida, posiblemente, por una proporción significativa de menores, entre otros grupos. Las actividades típicas de dicha economía, llevadas a cabo por los menores, incluyen lo siguiente: trabajo en granjas de propiedad familiar, corte de pasto, cuidado de bebés y entrega de periódicos; sin embargo, no está claro el grado de participación de menores en actividades específicas o globales, ni existe información sobre las características socioeconómicas de todos los trabajadores, niños y adultos, que trabajan en el sector. Asimismo, se cuenta con pocos datos disponibles que reflejen las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo respectiva (edad, sexo, nivel educativo, nivel de ingreso, condición familiar, etc.).

3.3. La normatividad relativa al trabajo de menores en los Estados Unidos Mexicanos.

México, cuenta con un marco jurídico expresado en diversos ordenamientos, que contienen disposiciones específicas dirigidas a proteger a los menores en los diversos campos de su desarrollo. Concretamente, por lo que toca a la materia laboral, existe una legislación debidamente desglosada y congruente con los propósitos y compromisos internacionales de abolir a mediano o largo plazo el trabajo de los menores de 16 años; y en tanto se alcanza tal objetivo, se ha determinado la necesidad de intensificar las medidas tendientes a la protección de dichos menores cuando se ven en la necesidad de trabajar como asalariados.

³⁰ The Underground Economy in the United States. U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs (septiembre de 1992); Pág. 25

La importancia de la reglamentación del trabajo de menores en México ha motivado su jerarquización normativa al más alto nivel, con base en lo preceptuado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por una parte, los derechos sociales generales reconocidos constitucionalmente a todas las personas, tales como el derecho a la vida, a la nacionalidad, a la salud, a la educación, al trabajo y a la alimentación, entre otros, sustentan el desarrollo y bienestar de la infancia. Por otra parte, y de manera particular, la reglamentación del trabajo de menores, al estar comprendida entre las materias preceptuadas como garantía social por el artículo 123 Constitucional, comparte la naturaleza del derecho al trabajo, mediante el fortalecimiento del movimiento sindical, la negociación colectiva y el respeto a los movimientos de huelga, los cuales han consolidado dicha disciplina.

Conforme a la normatividad constitucional de referencia, en el país, el trabajo de los menores de 14 años, realizado bajo una relación laboral subordinada está estrictamente prohibido; al tiempo que se establecen modalidades para proteger a aquéllos que cuenten con más de 14 años y que no hayan alcanzado la mayoría de edad, fijada en 18 años. En este sentido, la ley establece para dichos menores, que cuando desempeñen un trabajo personal subordinado, sea material, intelectual o de ambos géneros, a cambio de un salario, se les confieran los beneficios que la legislación estipula para los trabajadores en general, y aquellos particulares que les corresponden por su edad, independientemente de las prerrogativas que obtengan mediante la contratación individual, colectiva o de los contratos ley aplicables a la empresa en donde prestan sus servicios. Lo anterior significa que la legislación protectora sólo le será aplicada a aquellos menores que desempeñen sus labores bajo la forma de una relación de trabajo reconocida por la Ley.

De conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, como nación, está conformado por estados libres y soberanos en su régimen interior, integrados a una federación en que depositan parte de sus facultades. Así, es competencia de la federación, de acuerdo al artículo 73 Constitucional, la creación de las leyes del trabajo; sin embargo, su aplicación queda en su respectiva jurisdicción, excepto en aquellos asuntos que se definen de competencia exclusiva de las autoridades federales, los cuales se refieren a: 21 ramas de actividad económica; empresas administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que operan por contrato o concesión federal; empresas que efectúen trabajos en zonas o aguas federales;

conflictos de trabajo que afecten a dos o más entidades federativas: contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, así como las materias de educación, cultura y deporte, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En consecuencia, las autoridades de los estados y del Distrito Federal tienen bajo su competencia la aplicación de la legislación del trabajo en las actividades agropecuarias y las industriales, comerciales y de servicios no incluidas dentro de la jurisdicción federal. Por lo tanto, se puede concluir que la aplicación y vigilancia de las normas protectoras del trabajo de los menores de 18 años, compete a las autoridades del trabajo federales y locales en sus respectivas jurisdicciones.

Dentro de las múltiples actividades laborales que pueden llevar a cabo los menores, sólo se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT), las que desempeñan los que tienen entre 14 y menos de 18 años en forma subordinada a cargo de un tercero llamado patrón, mediante el pago de un salario, mismas que constituyen una relación de trabajo de acuerdo con dicha ley. Por lo cual, quedan fuera del ámbito de protección de la Ley Federal del Trabajo, todas aquellas actividades que realizan los menores en forma independiente, por cuenta propia o dentro de un negocio familiar.

En síntesis se establece que conforme lo anterior, es posible clasificar el trabajo de los menores de la siguiente manera:

- a) el que desarrollan en empresas de jurisdicción federal o local a cargo de un patrón, y
- b) el que realizan en empresas familiares o por cuenta propia, en forma independiente, sin depender de un patrón.

En virtud de las restricciones que establece la Ley Federal del Trabajo en cuanto a edad mínima para trabajar, jornada reducida, salarios y otros requisitos, una cantidad considerable de los menores que trabajan lo hacen en el sector informal de la economía, como vendedores ambulantes, limpiaparabrisas, vendedores de periódicos y de billetes de lotería, etc., a los cuales no es posible aplicar las normas establecidas para los trabajadores sujetos a una relación de trabajo subordinado.

Tanto el artículo 123, apartado "A", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Ley Federal del Trabajo prohíben el trabajo de los menores que no hayan cumplido los 14 años; y para el trabajo de los mayores de esa edad hasta antes de cumplir los 16 años, imponen una serie de restricciones, entre los que se encuentran las siguientes:

- 1) haber terminado la educación primaria obligatoria a menos que, a juicio de la autoridad, haya compatibilidad entre el estudio y el trabajo;
- 2) contar con la autorización de los padres o tutores o a falta de éstos, del sindicato al que pertenezca el menor, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la autoridad política o del inspector del trabajo. (artículo 23, L.F.T.)
- 3) presentar una constancia médica de aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar los servicios de un menor (artículo 174 L.F.T.), y
- 4) que el Reglamento Interior de Trabajo señale las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores, y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas (artículo 423, L.F.T.).

Para los mayores de 16 años pero menores de 18, la única limitación que establece la Ley Federal del Trabajo, es que no pueden desempeñar trabajo nocturno industrial, ni ocuparse como pañoleros o fogoneros a bordo de buques.

El cumplimiento de los anteriores requisitos y de la prohibición expresa de que los menores desempeñen trabajos insalubres o peligrosos, son algunos de los mecanismos que el legislador consideró procedente destacar, para proteger el desarrollo, la salud, la seguridad y la moralidad de los individuos que a temprana edad se ven en la necesidad de trabajar.

No está permitido utilizar el trabajo de menores que tengan más de 14 y menos de 16 años en:

- expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (artículo 175, L.F.T.)

- trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;
- trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo;
- trabajos subterráneos o submarinos;
- labores peligrosas o insalubres, es decir, aquéllas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la *materia prima* que utilizan, sean capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo, la salud física y mental de los menores (artículo 176, LFT);
- trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal;
- turnos de trabajo después de las 10 de la noche;
- trabajos de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267, L.F.T.), tales como carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atranque, amarre, acarreo, almacenaje, transbordo de carga y equipaje, que se efectúen a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables y estaciones de ferrocarril.
- trabajos que se realicen en lanchas para prácticas, y trabajos complementarios o conexos (artículo 265, L.F.T.)
- calidad de pañoleros o fogoneros en los buques (artículo 191, L.F.T.), y
- servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Todas estas restricciones, como se dijo antes, tienen como finalidad cuidar tanto el desarrollo físico de los menores como su formación moral, al prohibir, por una parte, los trabajos que pueden impedir o retardar su crecimiento y, por otra, el contacto con ambientes nocivos para su desenvolvimiento.

En México, la jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, entre los cuales disfrutarán de reposos de una hora como mínimo (artículo 177, L.F.T.), así como de un período de vacaciones pagadas de, por lo menos, dieciocho días laborables al año (artículo 179, L.F.T.).

Por otra parte, está expresamente prohibida la utilización de menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio (artículo 178, L.F.T.).

De conformidad con lo anterior, cabe destacar las diferencias que presentan las condiciones laborales señaladas para menores, con las que se aplican a los trabajadores mayores de 16 años, ya que éstos últimos han de desempeñar una jornada de ocho horas diarias y sólo tienen derecho a seis días de vacaciones pagadas por año.

De lo dispuesto por el artículo 5º, inciso V de la Ley Federal del Trabajo, a los menores de 16 años, no se les podrá pagar un salario inferior al mínimo por día, aun cuando tengan jornada reducida.

Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación (artículos 992 y 995 L.F.T.)

3.4. La normatividad relativa al trabajo en los Estados Unidos de América.

En los Estados Unidos de América, como se mencionó con anterioridad, la más importante Ley Federal que reglamenta el trabajo de menores es: "...el Acta de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act, FLSA). El FLSA, incluidos sus reglamentos, fue puesta en vigor por la División de Salarios y Horarios Departamento del Trabajo de Estados Unidos (Wage and Hour Division, WHD)...".³¹

Asimismo, varios estados cuentan con leyes específicas sobre el trabajo de menores; por ello, cuando se apliquen tanto las leyes federales como las estatales, el patrón deberá acatar la ley que contenga los requerimientos más estrictos.

³¹ Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C., et seq. Pág. 201

Generalmente el FLSA incluyendo las medidas sobre trabajo de menores, se aplica a la mayoría de trabajadores de Estados Unidos. En cuanto al trabajo infantil, el FLSA establece las normas relativas a aquellos menores que están empleados o producen bienes para el comercio interestatal o a los que están empleados en determinadas empresa, ya sea sobre la base del volumen de ventas brutas anuales o empresas, ya sea sobre la base del volumen de ventas brutas anuales o bien por la naturaleza de sus actividades "Escuelas y Agencias Públicas".

Cabe destacar también que por regla general, las Cortes de Estados unidos han interpretado de manera amplia la cobertura del FLSA; sin embargo, contiene algunas excepciones interpretadas estrechamente, referidas a las medidas sobre trabajo de menores que normalmente pueden considerarse como actividades prohibidas. Así dichas medidas sobre trabajo de menores del FLSA no se aplican a:

"...1) niños menores de 16 años empleados por sus padres en aquellas ocupaciones que no sean de manufactura, minería, o en ocupaciones declaradas como peligrosas por el Secretario del Trabajo; 2) niños empleados como actores o debutantes en películas, teatro, radio o televisión; 3) niños contratados en la entrega de periódicos a domicilio; 4) trabajadores a destajo en su casa comprometidos a hacer cierto tipo de guirnaldas para las fiestas, y 5) niños involucrados en el trabajo agrícola,..."³²

En consecuencia, el FLSA no se aplica en aquellas instancias donde no existen relaciones laborales, como es el caso de los niños que realizan trabajo voluntario, tales como recolectar fondos para las escuelas, iglesias, u otras organizaciones no lucrativas, o que voluntariamente dedican su tiempo a cuidar enfermos o menesterosos.

Por otra parte es preciso hacer notar que: "...La sección 11 del FLSA(Regulations- Title 29 CFR 516) contiene los expedientes con los requisitos necesarios aplicados por esta ley relativa a las medidas del trabajo de menores. Este reglamento requiere que los patrones mantengan, entre otras cosas, datos sobre la fecha de nacimiento de todos los menores de 19 años..."³³

En Estados Unidos, el FLSA regula a su vez el empleo de menores hasta aquellos límites que aseguren que el mencionado empleo no interfiere con su escolaridad, salud, seguridad y bienestar. Por su parte, el reglamento de trabajo de

³² Child Labor Regulations. No. 3, 29 CFR Part. 570

³³ Ídem

los menores en actividades no agrícolas cae dentro de dos categorías básicas: las reglas que establecen las ocupaciones y horas de trabajo permisibles para los niños de 14 y 15 años, y las que prohíben el empleo de menores de 18 años en 17 ocupaciones peligrosas:

Las 17 ocupaciones que han sido declaradas particularmente peligrosas son:

“...1) ocupaciones dentro o cerca de plantas o establecimientos donde se fabrican o almacenan explosivos, o artículos que contengan componentes explosivos;

2) choferes de vehículos de motor y sus ayudantes;

3) operadores de minas de carbón;

4) ocupaciones con relación al hospedaje, a la operación de aserraderos, a la elaboración de latas, colocación de tejas o tejamanial y tonelería;

5) ocupaciones involucradas en la operación de máquinas eléctricas para fabricar madera;

6) ocupaciones que involucren exposición o posible exposición a sustancias radiactivas y a radiaciones ionizantes;

7) ocupaciones que involucren la operación de aparatos de montacargas;

8) ocupaciones que involucren el trabajo con máquinas para el moldeo de metal, taladros y cortadoras;

9) ocupaciones relacionadas con la minería, a excepción del carbón;

10) ocupaciones que incluyen la matanza, empaclado, procesado y destazado de la carne;

11) ocupaciones relacionadas con la operación de hornos para pan;

12) ocupaciones relacionadas con la operación de máquinas para productos de papel.

- 13) ocupaciones relacionadas con la manufactura de ladrillo, azulejo y productos semejantes.
- 14) ocupaciones relacionadas con la operación de sierras circulares y cuchillas de guillotina.
- 15) ocupaciones relacionadas con la destrucción y demolición barcos;
- 16) ocupaciones relacionadas con la colocación y reparación de techos, y
- 17) ocupaciones de excavación...³⁴

En cuanto a los menores entre 15 y 15 años de edad, el FLSA estipula que "...éstos no podrán trabajar dentro del horario escolar y no más de 3 horas en los días de escuela, o de 18 horas a la semana, en tiempo escolar; no más de 8 horas diarias en días de asueto, o 40 horas a la semana en períodos vacacionales; no antes de las 7:00 A.M. o después de las 7:00 P.M., excepto del 1º de junio al Día del Trabajo, cuando el horario vespertino se extiende hasta las 9:00 P.M. Los menores en este rango de edad tampoco pueden trabajar en manufacturas, minería, construcción y otro tipo de trabajos. Por su parte, para los menores entre 16 y 17 años, que sean aprendices y excepciones que les permiten desarrollar algunas de las ocupaciones peligrosas..."³⁵

El FLSA contiene, a su vez, algunas reglas para los menores que trabajan en ranchos. Conforme a esta acta, los individuos que tengan de 16 años en adelante, pueden trabajar en cualquier labor agrícola, y en cualquier época. Los niños entre 14 y 15 años pueden laborar, fuera de su horario escolar, también en cualquier trabajo agrícola, excepto en su horario escolar, también en cualquier trabajo agrícola, excepto en aquéllos declarados peligrosos por el Secretario del Trabajo como el manejo o aplicación de pesticidas y el trabajo en que se maneja cierto tipo de ganado, así como diferentes clases de equipo agrícola, se encuentran entre los trabajos clasificados como de alto riesgo para los menores de 16 años. Por su parte, las menores entre 12 y 13 años pueden trabajar, fuera de su horario escolar, en cualquier trabajo agrícola no peligroso, con el consentimiento por escrito de sus padres, o pueden ocuparse en aquellos ranchos donde sus padres se encuentren empleados; mientras que los menores de 12 años pueden trabajar fuera de su

³⁴ Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C., et seq. Pág. 204

³⁵ Idem

horario escolar, con el consentimiento por escrito de sus padres, en trabajos no peligroso, en aquellos ranchos donde a los empleados no se les tiene que pagar el salario mínimo. Finalmente, a cualquier edad, los niños pueden desempeñar trabajo agrícola en el rancho propiedad de sus padres, o que éstos administren.

Los cincuenta estados de los Estados Unidos tienen sus propias leyes sobre el trabajo de menores. Alguna de estas leyes son muy similares a la Ley Federal, mientras que otras presentan bastantes diferencias. En las circunstancias en que se aplican tanto leyes federales como estatales, la ley establece que debe seguirse la norma más estricta.

En muchos otros casos, las leyes estatales se entienden a trabajadores que no están cubiertos por la ley federal y les proporcionan algún tipo de protección no incluida en ésta. Ejemplo de lo anterior, son las leyes estatales sobre el trabajo de menores, las cuales frecuentemente protegen a los niños en cualquier ocupación remunerada, dando como resultado una cobertura más amplia que la de la ley federal, abarcando el comercio interestatal. Así, la normatividad por estados se da de la siguiente manera: diecinueve estados restringen las horas de trabajo nocturno de los menores entre 16 y 17 años, generalmente antes de los días de escuela. Veinte estados establecen su propia jornada máxima, diaria y semanal. Veinticinco estados limitan el trabajo a solo seis días a la semana.

Por otra parte, cabe señalar que más de la mitad de las leyes de los estados ordenan que los menores reciban alimentos y se les otorguen períodos de descanso, esto es:

“...La mayoría de éstas solicitan un certificado de empleo (o permiso de trabajo) que debe obtenerse antes de que el menor sea contratado, y frecuentemente exigen uno o más requisitos, anteriores a su emisión. Veinticinco leyes estatales relativas a las compensaciones a trabajadores contratados ilegalmente, hubiesen resultado lastimados: usualmente, dicha compensación es de un 50% adicional, o del doble de la misma; mientras que una compensación triple es la establecida en los estados de Rhode Island y Wisconsin. El patrón, más que el asegurador, es el responsable de estas compensaciones adicionales...”³⁶

En síntesis tenemos que, la mayoría de las leyes estatales sobre trabajo de menores prohíben el trabajo en ambientes que no favorecen el bienestar de la gente

³⁶ Acta de Normas Laborales justas. (Fair Labor Standards Act, F.L.S.A et Seq Pág. 206

joven (por ejemplo: trabajos donde se venden o sirven bebidas alcohólicas); mientras que muchos de esos también regulan el empleo teatral y las ocupaciones de venta en las calles, inclusive la entrega de periódico. a domicilio.

Capítulo 4

Acatamiento de políticas, prácticas y procedimientos.

4.1. En los Estados Unidos Mexicanos.

Al respecto, cabe destacar que en México, la responsabilidad para que se acate la ley sobre el trabajo de menores está delegada en el Gobierno Federal, en el *Gobierno del Distrito Federal* o en las autoridades estatales, dependiendo de la industria de que se trate, esto es en los términos de lo que establece el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo:

“...Art. 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcado la exportación de los minerales básico, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;

11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la *química farmacéutica* y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, *abarcado exclusivamente* la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

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

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

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

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo...".³⁷

En consecuencia, tenemos que la estrategia utilizada para que se logre su cumplimiento está constituida por los siguientes elementos: 1.- La identificación de los problemas en el lugar de trabajo, por parte del patrón y del trabajador, mediante comisiones mixtas obligatorias; 2.- Las inspecciones realizadas por los inspectores del gobierno; 3.- Las quejas de los Sindicatos, y 4.- Las quejas de los trabajadores como individuos que serán investigadas por las autoridades laborales.

Así tenemos que las autoridades federales que pueden inspeccionar el cumplimiento del trabajo de menores procede fundamentalmente de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, perteneciente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para dicho cumplimiento cabe destacar que el Gobierno Federal emplea, aproximadamente, a 600 inspectores de tiempo completo, incluyendo además a aproximadamente 300 estudiantes universitarios que cumplen con el requisito de su servicio social obligatorio. Del total de inspectores empleados, la mitad trabaja en el Distrito Federal "Ciudad de México" y los restantes se ubican en las oficinas regionales. Las autoridades del trabajo, bajo la responsabilidad del Gobierno del Distrito Federal y de los 31 estados, son generalmente las responsables de realizar las inspecciones en sus jurisdicciones, excepto de algunas industrias específicas sujetas únicamente a la autoridad federal, en los términos de la cita anteriormente transcrita.

Se establece además que, durante cada inspección laboral (puede incluir también la de pago de salario mínimo, sujeción a las normas de seguridad e higiene, etc.), en síntesis se puede establecer que a los inspectores de trabajo federales y estatales se les requiere que determinen si existen trabajadores menores presentes en el lugar inspeccionado; si los ahí presentes tienen la autorización debida y el certificado médico para trabajar; si tienen la edad apropiada y están trabajando en actividades permitidas, y si están laborando en

³⁷ Bréna Garduño Francisco. Ley Federal del Trabajo. Editorial, Harla. Tercera Edición. México, 1993, Pág. 497.

las condiciones de trabajo adecuadas. Las inspecciones legales se llegan a cabo ante la presencia del representante legal del patrón, y si él (o ella) está ausente, la autoridad concerta una cita, en un día y hora preestablecida, con él (ella) o con otra persona que el patrón designe. Si el inspector detecta violaciones, procede a registrarlas y da comienzo el proceso de sanción. Por su parte, el patrón tiene la oportunidad de presentar su defensa ante las autoridades laborales o el Tribunal Fiscal Federal. Después de la audiencia, la autoridad laboral puede asignar una multa.

4.2. En los Estados Unidos de América.

Como se mencionó anteriormente, en Estados Unidos de América, además de las diversas reglamentaciones de las leyes estatales sobre trabajo de menores, la Administración de Normas Laborales de Empleo del Departamento del Trabajo de Estados Unidos (DOL/ESA) y la División de Salarios y Honorarios (WHD) obliga a cumplir las leyes laborales; cada una de éstas establece importantes normas de protección laboral para varios segmentos de la población trabajadora. Por ejemplo, "...la Wage and Hour Division (WHD) obliga a cumplir las normas de salario mínimo; las normas laborales para trabajadores agrícolas (incluyendo salario y medidas de seguridad e higiene); normas de pago por horas extra; "leyes de salarios vigente" aplicables a las compañías que hacen negocios con el Gobierno Federal o con el Tesoro Federal, y ciertas medidas normativas laborales, incluidas en las leyes de inmigración de la nación.

En la WHD colaboran aproximadamente 850 investigadores (de un total de mil cuatrocientos) diseminados a través de todo el territorio de Estados Unidos; con algunas excepciones, ellos son los únicos responsables del cumplimiento, en todo su vigor, de las leyes laborales federales, para las cuales la WHD tiene jurisdicción...".³⁸

Así tenemos que la WHD inició la designación de "coordinadores de trabajo de menores" en cada una de sus oficinas regionales y distritales. Estos coordinadores son investigadores que, además de ejercer la inspección como principal objetivo, tienen el deber de convertirse en "expertos" en las necesidades-problemas locales que requiere la educación del menor trabajador; más específicamente, son responsables de la coordinación, planeación y ejecución de la educación del menor trabajador y de los esfuerzos en la inspección en las áreas de su jurisdicción.

³⁸ Department of Labor United States of America Pág. 38

Durante el año fiscal (FY), se refiere al año fiscal que empieza el 1° de octubre y termina el 30 de septiembre del año siguiente. El gobierno de los Estados Unidos asigna fondos de operación y recopila datos basándose en este ciclo. La WHD reportó haber dedicado aproximadamente 83 mil horas a la supervisión de las actividades que implican el cumplimiento de la ley relativa al trabajo de menores, las cuales representan el 11% de las horas de supervisión totales realizadas por la WHD. Esta cifra no incluye todas aquellas horas adicionales dedicadas a las actividades de asistencia técnica y educacional relacionadas con el mismo tema.

Del total de los esfuerzos encaminados al cumplimiento de la ley, realizados por la WHD, cerca del 75% tiene su origen en quejas. Al margen de ello, una de las políticas centrales de la EHD es que se compruebe, en todos los casos, el acatamiento de la ley relativa al trabajo de menores, independientemente de la naturaleza de la queja que hubiera dado lugar a la investigación.

Debido a que las violaciones a la ley del trabajo de menores rara vez son fuente de quejas a la WHD, el programa de ejecución basado en las quejas tiene como complemento otro programa, recién iniciado, cuyo objetivo son las investigaciones dirigidas en su mayoría a "...las violaciones de mayor gravedad potencial (por ejemplo: violaciones a la categoría de ocupaciones peligrosas"); a los infractores anteriores y reincidentes; a las industrias que comúnmente emplean a niños (por ejemplo: establecimientos de comida, tiendas de abarrotes, agricultura, etc.), así como a las áreas geográficas con tasas de violación tradicionalmente altas (lugares turísticos)..."³⁹

En consecuencia, cabe destacar que las investigaciones de la WHD generalmente se inician mediante notificaciones a los patrones que serán investigados, ya sea de manera escrita o por teléfono, aunque tales notificaciones no son indispensables y, en circunstancias especiales, no son realizadas por anticipado.

Cada investigación comienza con una visita al patrón y una plática inicial durante la cual, se explica tanto el propósito de la misma como su procedimiento, y en la que se solicita la cooperación del patrón citado, la identidad del quejoso, o el hecho de que la investigación esté basada en una queja, no se revela para

proteger al quejoso de posibles represalias por parte del patrón. Por su parte, la búsqueda de evidencia se logra mediante las entrevistas con el patrón y los empleados, así como por la revisión de los archivos de la empresa. En caso de que el patrón se rehuse a cooperar en la investigación, se procederá a darle una orden jurídica de tipo administrativo, que se puede hacer cumplir a través de las cortes.

Al final de la investigación, se tiene una última plática con el patrón para informarle sobre los resultados de la misma, y si se encontraron violaciones, se le orienta con el propósito de que cambie sus prácticas empresariales y cumpla con la ley; también se le informa sobre las acciones que se van a tomar y/o las multas-sanciones que debe pagar, de acuerdo a lo establecido para cada tipo de violación.

Al respecto, cabe mencionar que actualmente las violaciones al trabajo de menores están sujetas a una pena (multa) monetaria máxima de 10 mil dólares por cada menor que se objeto de alguna violación. Estas multas se imponen bajo una escala gradual que refleja la relativa gravedad y amplitud de las violaciones; esto es, las refleja la relativa gravedad y amplitud de las violaciones más graves, como en el caso en que un joven, ilegalmente empleado, muera o quede permanentemente inhabilitado. Las violaciones graves y repetidas también pueden dar como consecuencia una orden de la Corte Federal, la cual prohíbe al patrón infringir nuevamente la ley, a la vez que aplica acciones para remediar la situación. No cumplir el interdicto de la Corte puede resultar en procedimientos de desacato a la autoridad, que conducen al encarcelamiento.

En síntesis, tenemos que bajo las disposiciones legales, también se ejecutan algunas acciones sobre la "mercancía ilegal", con el fin de obtener una orden de la Corte que busque frenar el movimiento de tales mercancías, producidas en violación a la ley que regula el comercio interestatal. Dicha orden, tiene el efecto de detener el embarque de artículos "hechos" por el trabajo ilegal de menores. Finalmente, la ley establece sanciones por las violaciones repetidas y conscientes a las disposiciones relativas al trabajo de menores. Si se infringe por segunda ocasión esta ley, el patrón podría estar sujeto a una sentencia de hasta seis meses en prisión y/o a una multa económica.

Además de educar a través de la coacción, la División de Salarios y Horas de Trabajo cuenta con personal disponible en las Oficinas de Distrito, a través de todo el país, el cual responde a las solicitudes que el público transmite

telefónicamente, o por cartas, requiriendo información sobre el trabajo de menores, así como de otras normas laborales puestas en vigor por la agencia.

Los cambios a la ley o reglamento y aquellos significativos en las políticas de ejecución son publicados a través de los informes del Registro Federal, mientras que a la prensa se le confiere la función de informar a los partidos y al público en general. Las publicaciones de la prensa se utilizan, a su vez, para dar a conocer casos significativos relacionados con los salarios-horas, o con las actividades de ejecución y sus resultados, a fin de disuadir a posibles infractores de la ley laboral. También se editan y difunden artículos de circulación general o publicaciones sobre el ramo.

4.3. Asistencia para la ejecución-cumplimiento de las leyes sobre el trabajo de menores en los Estados Unidos Mexicanos.

Con relación a este inciso, oportuno resulta destacar que México ha puesto en marcha varios programas para combatir los efectos del trabajo ilegal de menores, así como para alentar significativamente la educación y el empleo. Entre tales programas destacan "...1) el Programa de Vigilancia al Trabajo de Menores, que consiste en visitas de inspección y la emisión, por parte de las autoridades laborales, de autorizaciones y de certificados de salud a los menores, con el propósito de que puedan trabajar; 2) la promoción de oportunidades de empleo, mediante la capacitación y la contratación, acordadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus delegaciones federales, incluido el Distrito Federal; 3) el Programa de Guía al Trabajo de Menores, el cual se desarrolla en el Distrito Federal y consiste en la observación y la orientación social y legal, y que también canaliza a los menores a las tiendas de autoservicio y a las actividades deportivas; 4) el Programa para la Atención a los Casos Especiales, instaurado por el gobierno de la ciudad de México, el cual brinda una atención especial a los jóvenes, orientándolos hacia la edad adulta; este programa incluye visitas a los menores y a sus padres, así como apoyos sociales, legales, psicológicos, culturales, deportivos y educativos; 5) el Programa para el Apoyo de los Menores que Trabaja, también desarrollado en la capital mexicana, cuya población-objetivo, son los menores con el mayor éxito escolar. Dicho programa ofrece vestido y útiles escolares para aquéllos que están estudiando a nivel inmediato intermedio..."⁴⁰

⁴⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social Asistencia para la ejecución-cumplimiento de las leyes sobre el trabajo de menores. Editorial S T P y S MEXICO, 1993 P 41

A mayor abundamiento tenemos que, adicionalmente, el gobierno mexicano ha instaurado varios programas para responder a los problemas de los menores, tal es el caso del Programa para el Desarrollo Integral de los Adolescentes, realizado por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuyo objetivo básico es facilitar el desarrollo de los menores de los 12 a los 19 años. También el Gobierno del Distrito Federal, con apoyo financiero del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y algunas instituciones de asistencia privada, cuenta con nueve programas dirigidos a los menores que se encuentran en las circunstancias más difíciles, como aquéllos que no tienen casa o los niños de la calle. En síntesis cabe destacar que desde 1990 el Gobierno de México promovió ante la Organización de las Naciones Unidas (ONU), una reunión cumbre mundial para los niños y se comprometió a cumplir con la Declaración Mundial para la Sobrevivencia, Protección y Desarrollo de la Niñez. A su vez, el Programa de Acción Nacional tiene varios objetivos relacionados con la salud, la educación y el bienestar social, que surgieron con esta Declaración Mundial.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, reporta que en el año de 1990 (octubre 31), los inspectores federales del trabajo emitieron 23 mil 537 notificaciones de violaciones en poco más de 33 mil inspecciones. Los inspectores investigan si existen violaciones al trabajo de menores en todas las inspecciones que realizan; sin embargo; la información estadística sobre notificaciones relativas a las violaciones al trabajo de menores no se registra por separado, esto mismo me obliga a determinar que las autoridades del trabajo en nuestro país, tienen la obligación de mantener por cuerda separada los estudios relacionados al trabajo de menores.

4.4. Asistencia para la ejecución-cumplimiento de las leyes sobre el trabajo de menores en Estados Unidos de América.

En este sentido, resulta importante dar a conocer los datos proporcionados por el Departamento del Trabajo sobre ejecución, indican que desde el año fiscal de 1982, cuando 9 mil 966 menores laboraban ilegalmente, el número de jóvenes trabajadores aumentó dramáticamente a cerca de 40 mil en el año fiscal de 1990. A principio de los años noventa, dicho Departamento desarrolló una amplia estrategia de inspección enfocada al trabajo ilegal de éstos. Para poner en marcha la estrategia en cuestión, se establecieron objetivo a corto plazo. Éstos incluyeron incrementos en las infracciones que servirían para disuadir a los posibles infractores del trabajo de menores y, en última instancia, reducir el número de

La estrategia también consistió en publicaciones nacionales y regionales, así como en otras publicaciones y envíos por otro correo a los grupos interesados, a las asociaciones de patrones, a las asociaciones de padres y maestros, a los sistemas escolares y oficinas del Congreso, informándoles acerca de las leyes sobre el trabajo de menores. El Departamento utilizó, asimismo, publicidad a nivel local y nacional, como "medio multiplicador de la estrategia de cumplimiento", con la expectativa de que la publicidad acerca de las violaciones descubiertas por el CLSF pudiera impedir violaciones futuras.

En síntesis, es pertinente establecer que como resultado de más de 2 mil 800 investigaciones realizadas por el CLSF durante 1991, la WHD describió que cerca de 8 mil menores estaban empleados ilegalmente. Durante todo el año fiscal de 1991, la WHD condujo, a su vez, más de 31 mil investigaciones de la FLSA y obtuvo más de 12 millones de dólares en infracciones por violaciones a las leyes del trabajo de menores. Se encontró asimismo, que más de 27 mil menores estaban empleados ilegalmente durante ese año fiscal.

Debido a la persistencia de las violaciones en el trabajo de menores, el Departamento del Trabajo de Estados Unidos lanzó otro esfuerzo de ejecución de las fuerzas de choque del trabajo infantil, durante la primavera de 1992. Este esfuerzo se concentra principalmente en aquellas industrias que tradicionalmente emplean grandes cantidades de gente joven, situadas en pequeñas ciudades a lo largo del país. Dichas industrias incluyen establecimientos de comercio al menudeo, de recreación, de vestido, así como compañías constructoras y restaurantes.

En cuanto a la situación laboral infantil de 1992, los datos indicaron que cerca de 5 mil menores se encontraban trabajando en violación a las leyes federales del trabajo de menores, en aproximadamente mil 300 de los 4 mil 700 negocios investigados. Estas violaciones, que involucraban principalmente a jóvenes de 14 y 15 años de edad trabajando demasiadas horas, y de 16 y 17 años laborando en ocupaciones prohibidas, resultarán en un gravamen estimado de más de 3.2 millones de dólares en multas monetarias.

En virtud de que, en nuestro país el Derecho Protector de los Menores está comprendido en normas jurídicas que aseguran *la Instrucción, el Desarrollo Físico, la Salud, la Vida y la Moralidad de estos Trabajadores*. Y el Estado protege a los niños, y por ello vigila que el trabajo no afecte su *Desarrollo Físico y su*

Instrucción, propongo que tal disposición normativa sea acorde con nuestra realidad, en razón de que los patrones pueden aprovechar la mano de obra de estos jóvenes mediante una mayor flexibilidad en el empleo, permitiéndoles el trabajo por horas, fortaleciendo con ello la contratación, así como poder alternar los estudios con la labor desempeñada. No hacerlo así, nos presenta el caso concreto establecido en las reformas de 1980, en donde el artículo 988 de la Ley Laboral señala que los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para recabar la autorización para trabajar, sin embargo, en el mismo supuesto, el artículo 23 del ordenamiento laboral, establece que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, y como consecuencia están facultados para ejercer no sólo las acciones laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que también pueden promover amparo con relación a los juicios laborales, sin necesidad de tutor o representante, no siéndole aplicable lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley de Amparo.

Dicha **propuesta** tiene sentido, si consideramos que las finalidades establecidas en la norma jurídica y la protección que la misma da a los menores para poder ser contratados, ha marcado una barrera para que los patrones no los incluyan en el Contrato Colectivo; sin embargo esto no quiere decir que no existen realmente, su oposición se conoce como economía "*subterránea*" de donde se desprenden transacciones dentro y fuera de la economía de mercado, las cuales normalmente no son reportadas ni registradas, y se llevan a efecto al margen de la reglamentación oficial.

Abrir el mercado laboral, nos permite eliminar las prácticas abusivas e ilícitas del trabajo de menores, particularmente aquéllos que los exponga a lugares de trabajo de alto riesgo, y afecten sus años de formación.

Por su parte, al Gobierno de México, le permite la precisión de las mediciones de la actividad económica, en el desarrollo de la política económica, en el nivel de comportamiento criminal y antisocial y en la habilidad para gobernar, en los negocios, en la competitividad y en la estructura de costo, en el empleo, en la cobertura y nivel de los beneficios y protección social, finalmente, tenemos a los consumidores, en el nivel de precios y en la disponibilidad de bienes y servicios.

Cada uno de estos agentes económicos son relevantes para los distintos aspectos que se toman en cuenta para la elaboración de la política económica; por lo que se hace necesario analizar el impacto que sobre dichos agentes ejerce la economía subterránea, esto es necesario si tomamos en cuenta que en nuestro país no existen estudios claros que permitan al gobierno conocer su realidad actual.

Ya para finalizar quiero dejar bien claro que las empresas serias no utilizan a los menores por regla general, simple y sencillamente porque no les conviene. Aunque ratificó todo lo que dije con anterioridad; no desconozco que hay menores vendedores ambulantes con patrón y sin patrón.

Conclusiones.

I.- México y Estados Unidos se deben comprometer a un diálogo constante en un esfuerzo por compartir sus experiencias particulares y sus preocupaciones mutuas en el área de trabajo de menores. El nivel de esfuerzos emprendidos por ambos gobiernos al realizar un estudio conjunto sobre el trabajo de menores es evidencia del profundo compromiso de ambos países por mantener sus canales de comunicación abiertos, con el fin de lograr un mejor entendimiento del concepto del trabajo de menores.

II.- Cada uno de estos países ha experimentado una revolución industrial y las consecuencias económicas y sociales de la transición de una fuerza de trabajo agrícola a una industrial. Dicha transición ha tenido y continúa teniendo un gran impacto en la naturaleza de la situación del trabajo de menores en los dos países. Por ello, México y Estados Unidos están comprometidos en eliminar las prácticas abusivas e ilícitas del trabajo de menores, particularmente aquéllas que los expongan a lugares de trabajo de alto riesgo, y afecten sus años de formación.

III.- Ambas naciones consideran la preparación para el trabajo como un propósito primordial de la experiencia educativa de la juventud. Por ejemplo, en México existen varias opciones en su sistema educativo, las cuales preparan a los individuos para su ingreso al mercado laboral, tales como los cursos de adiestramiento para el trabajo (diseñados tanto para aquéllos que terminaron la educación básica elemental, como para los que no lo hicieron) o el profesional intermedio y el bachillerato tecnológico, que consisten en diferentes especialidades en campos como la agricultura, la industria o los servicios.

IV.- En Estados Unidos, el Gobierno Federal apoya programas de transición escuela-trabajo, tales como los programas de aprendizaje y experiencia laboral que están enfocados a estudiantes de "alto rango" (aquéllos que tienen más probabilidad de abandonar la escuela sin graduarse), así como otros programas que han sido creados para preparar a los estudiantes en campos, tales como: *electrónica, manufactura, alta tecnología, computación e ingeniería.*

V. México y Estados Unidos están comprometidos a fomentar y salvaguardar el desarrollo físico, emocional e intelectual de los menores y han determinado que la introducción de los ciudadanos jóvenes en sus respectivas economías, deberá ocurrir a una edad en la cual hayan terminado la educación básica y en la que su

desarrollo integral no es afectado negativamente. En consecuencia, la edad ideal para ingresar al campo laboral debería de ser a partir de los 16 años, para poder alternar los estudios con su trabajo.

VI.- Los dos países están de acuerdo en compartir información concerniente a las características de sus leyes sobre el trabajo de menores, los reglamentos, el cumplimiento de sus políticas, prácticas y procedimientos; así como la asistencia para su ejecución y cumplimiento.

VII.- Los dos países deben buscar intercambiar experiencias con respecto a ocupaciones e industrias consideradas como de alto riesgo para los menores, y compartir estrategias de cumplimiento.

VIII.- Los dos países deben encauzar sus esfuerzos hacia las áreas rurales, con el fin de proteger el bienestar de los menores que realizan actividades agrícolas.

IX.- Los dos países deben mantener esfuerzos *“para que los menores permanezcan en la escuela”*, y desarrollar estrategias para incrementar el porcentaje de menores que terminen la educación obligatoria.

X.- Los dos países deberán alcanzar el éxito en su afán por educar a los patrones, padres y menores, con respecto a las leyes relativas al trabajo de menores.

Por último, México y Estados Unidos deben esperar que al compartir los resultados de sus experiencias puedan trabajar conjuntamente, con el fin de preservar, proteger y fortalecer la salud y el bienestar de sus menores, de tal manera que se encuentra el equilibrio apropiado entre el trabajo, el estudio y el desarrollo personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Anaya Rosiques Jesús Lucha Obrera en México. Editorial Popular de los Trabajadores. México, 1983. Págs. 217
- Bermúdez Cisneros Miguel Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México, 1977. Págs. 684
- Barroso Figueroa José Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. 1a. Edición. México. 1989.
- Calleja García Juan Moisés Relaciones Colectivas de Trabajo. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1982. Págs. 320.
- Climént Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia) Editorial Esfinge, 12a. Edición México, 1996. Págs. 680.
- Formulario de Derecho del Trabajo (comentarios y jurisprudencia) Editorial Esfinge, 15a. Edición México, 1996. Págs. 456.
- De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Editorial Porrúa, S. A. México, 1979. Págs. 682.
- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, S. A. México. 1988. Pág. 647

- Dávalos Morales José Cuestiones Laborales. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. 1988. Págs. 525.
- De Buen Lozano Néstor Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo. Editorial. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1992. Págs. 17
 Convenios de la O.I.T. Ratificados por México. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1984. Págs. 360.
- Farrel Cubillas Arsenio Estudio Conjunto sobre el Trabajo de menores en México y Estados Unidos. Editorial. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1993.
- González Casanova Pablo El Obrero Mexicano No. 4 Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. Editores Siglo XXI. México, 1985. Págs. 223.
- Guerrero Euquerio Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1981. Págs. 647.
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Nuevo Compendio de Resoluciones de Contradicciones de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, 1996. Págs. 169.
- Mendieta Alatorre, Ángeles Tesis profesionales. Editorial Porrúa, 6ª Edición, México, 1971.

Oficina Internacional del Trabajo

Listas de Ratificaciones por Convenio y por País (al 31 de diciembre de 1993) Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1994. Págs. 271.

Pino De La Rosa Miguel Ángel

Huelgas. Editorial. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1992. Págs. 220

Tena Morales Adolfo

Derecho Procesal del Trabajo. Editorial. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1992. Págs. 340.

Trueba Urbina Alberto

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 5a. Edición México, 1980. Págs. 596

Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 6a. Edición. México, 1981. Págs. 699.

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. 2a. Edición. México, 1979. Págs. 906.

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. 2a. Edición. México, 1979. Págs. 1883.

El Nuevo Derecho Internacional Social. Editorial Porrúa, S. A. 1a. Edición. México, 1979.

Legislación.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
- 2.- Ley Federal del Trabajo.**